

Mobiilin työn vaikutus työhyvinvointiin

Tuire Sadeoja

| | |
|--|--|
| Tekijä Tuire Sadeoja | |
| Koulutusohjelma Liiketalous | |
| Opinnäytetyön otsikko Mobiilin työn vaikutus työhyvinvointiin | Sivu- ja liitesivumäärä 38 + 7 |
| <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten mobiili työ vaikuttaa työhyvinvointiin tutkimuskoordinaattoreilla, jotka työskentelevät kliinisten lääketutkimusten parissa. Mobiilia työtä on vielä tutkittu vähän, eikä monipaikkaisen työnteon yhteisvaikutuksista ole tarkkaa tietoa. Mobiili työ on kliinisessä lääketutkimuksessa työskentelevän tutkimuskoordinaattorin työn perusta.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käytiin läpi mobiilin työn määritelmää, tutkimuskoordinaattoreiden toimenkuvaa mobiilin työn näkökulmasta, mobiilin työn johtamisen erityisvaatimuksia, työhyvinvoinnin määritelmiä ja työhyvinvoinnin johtamista. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista menetelmää. Kysely lähetettiin 40 tutkimuskoordinaattorille ja kuudelle tutkimuskoordinaattoreiden esimiehelle helmikuussa 2017.</p> <p>Kyselyn tuloksissa nousi esiin niin myönteisiä kuin kielteisiäkin asioita mobiilin työn vaikutuksesta tutkimuskoordinaattoreilla työhyvinvointiin. Työ koettiin vaihtelevana, työmatkat ja työskentely tutkimuskeskuksissa piristävänä. Toisaalta myös koettiin, että palautuminen työmatkoilta oli usein vajavaista ennen työn uudelleen aloittamista. Ergonomiaan tutkimuskeskuksissa ei oltu tyytyväisiä, vaikka se olikin parantunut vuosien varrella. Esimiestyö koettiin pääasiassa toimivana.</p> <p>Kehittämiskohteiksi nousi kyselyssä työn tasainen jakautuminen, ergonomia tutkimuskeskuksissa ja liikennevälineissä sekä puutteellinen palautuminen työmatkan jälkeen ennen seuraavan päivän työn aloitusta.</p> | |
| Asiasanat työhyvinvointi, mobiili työ, tutkimuskoordinaattori, esimiestyö, johtaminen | |

Sisällys

| | |
|--|----|
| 1 Johdanto | 1 |
| 2 Työn tavoite ja tutkimustavat | 3 |
| 2.1 Tiedonhankintatavat..... | 3 |
| 2.2 Kyselylomake..... | 4 |
| 2.3 Tulosten analysointi | 5 |
| 3 Tietoperusta | 6 |
| 3.1 Mobiili työ..... | 6 |
| 3.1.1 Mobiilin työn määritelmät..... | 6 |
| 3.1.2 Mobiilin työn vaativuustekijät..... | 9 |
| 3.1.3 Mobiilin työn johtaminen..... | 10 |
| 3.1.4 Mobiilin työn työhyvinvointi..... | 11 |
| 3.2 Työhyvinvointi | 12 |
| 3.2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä..... | 12 |
| 3.2.2 Työhyvinvoinnin osatekijöitä..... | 13 |
| 3.2.3 Työhyvinvoinnin johtaminen | 17 |
| 4 Kyselyjen tulokset | 20 |
| 4.1 Tutkimuskoordinaattoreiden kyselyn tulokset..... | 20 |
| 4.2 Esimiesten kyselyn tulokset | 27 |
| 4.3 Tutkimuskoordinaattorien ja esimiesten kyselyn tulosten vertailua..... | 30 |
| 4.4 Yhteenveto..... | 31 |
| 5 Pohdinta..... | 32 |
| Lähteet | 37 |
| Liitteet..... | 1 |

1 Johdanto

Opinnäytetyössäni tutkin miten mobiili eli liikkuva ja virtuaalinen työ vaikuttaa työhyvinvointiin kliinisessä lääketutkimuksessa työskentelevillä tutkimuskoordinaattoreilla.

Aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu kliinisen lääketutkimuksen tutkimuskoordinaattorien näkökulmasta. Tutkimus ja sen tulokset ovat merkityksellisiä alalla toimiville yrityksille ja tutkimuskoordinaattoreille, kuten myös itselleni. Kliininen lääketutkimus eroaa yritysten muusta tutkimus ja tuotekehitys toiminnasta, sillä tutkimukset täytyy suorittaa tutkimuskeskuksissa, jotka ovat erikoistuneet kliiniseen tutkimukseen tai paikoissa, joissa hoidetaan potilaita. Tutkijana voi toimia lääkäri tai hammaslääkäri. Mobiilin työn ja työhyvinvoinnin johtaminen on erilaista kuin tavanomaisen toimistotyön johtaminen. Esimiehet eivät usein näe, millaisissa olosuhteissa tutkimuskoordinaattorit työskentelevät tutkimuskeskuksissa tai liikennevälineissä. Lisäksi säännöllisen matkustamisen vaikutuksista ihmisen hyvinvointiin on vain vähän tai ei ole lainkaan tutkimustietoa. Liikennevälineiden ergonomia on usein heikko, ja lämpötilat vaihtelevat vuodenaikojen mukaan. Tehdessään valvontakäyntejä tutkimuskeskuksiin tutkimuskoordinaattorit työskentelevät tutkimushenkilökunnan pääasiallisella työpaikalla, eri työnantajan tilassa. Työskentelyolosuhteet vaihtelevat eri tutkimuskeskuksissa ja ergonomia on harvoin yksilöllisesti säädettävissä. Erilaisen ihmisen kanssa toimiminen vaatii sosiaalisia taitoja ja joustavuutta.

Arkipäivässä kuulee kommentteja liikkuvan työn eduista ja haitoista, mutta selkeää käsitystä näistä ei ole tällä alalla. Yksi tavallisimmista ongelmista on matkastyöstä aiheutunut väsymys, josta ei ehdi toipua ennen seuraavaa työpäivää. Tutkimuskoordinaattoreilla tyypillisesti matka-aika ei ole työaikaa, joten pitkätkin matkat tutkimuskeskuksiin ja kokouspaikoille tehdään usein omalla ajalla. Toisaalta työntekijät pitävät työn liikkuvuudesta, projektiluonteesta ja siitä, että jokainen päivä on erilainen.

Tutkimuskoordinaattorin tehtävä on valvoa, että tutkimuskeskukset noudattavat tutkimussuunnitelmaa, lakia lääketieteellisestä tutkimuksesta, EU-direktiivejä ja hyvää kliinistä tutkimustapaa (ICH-GCP). Tutkimuskoordinaattorin tehtäviin kuuluvat sekä tutkimuskeskusten tutkimushenkilökunnan koulutus tutkimuksen sisältöön ja menetelmiin sekä tutkimuksen kulun raportointi toimeksiantajalle.

Tutkimuksessani selvitin miten kliinisessä lääketutkimuksessa tutkimuskoordinaattoreina työskentelevät kokevat mobiilin työn vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa ja miten tutkimuskoordinaattorien esimiehet kokevat työhyvinvoinnin johtamisen mobiilityössä. Tutkimuksen kohteena oli 40 tutkimuskoordinaattoria, jotka työskentelevät kliinisten lääketutkimusten parissa eri yrityksissä ja matkustavat säännöllisesti työnsä puolesta. Matkustusfrekvenssi vaihtelee yhdestä kuukausittaisesta matkapäivästä useaan matkapäivään viikossa. Työpisteet vaihtelevat, työmatkat voivat olla joko kotimaassa tai ulkomailla, ja ne voivat kestää muutamasta tunnista useampaan päivään. Tutkimuskoordinaattorit työskentelevät joko suoraan tutkimuksen rahoittajan eli lääkeyhtiön tai lääkinnällisiä laitteita kehittävän yrityksen palveluksessa tai sen tilamaana palveluna CRO yrityksessä. CRO eli Clinical Research Organization suorittaa alihankintatyönä joko koko lääketutkimuksen tai osia tutkimuksesta, esimerkiksi tutkimusten monitoroinnin eli valvonnan. Tutkimuskoordinaattorit ovat aina osa joko paikallista tai globaalia useimmiten virtuaalista tutkimuskohtaista organisaatiota, jonka edustajia he ovat tutkimuskeskuksissa. Tutkimuskoordinaattorin tehtävänä on valvoa tutkimuksen toteutusta ja edistystä tutkimuskeskuksissa, sillä tutkimuksen kliininen vaihe täytyy suorittaa tutkimuksen rahoittajasta riippumattomassa laitoksessa, esimerkiksi sairaalassa, yksityisellä lääkäriasemalla tai kliinisiin lääketutkimuksiin erikoistuneissa tutkimuskeskuksissa. Lisäksi tutkimuskoordinaattorit ovat tutkimuksen rahoittajan puolueettomia edustajia. He valvovat, että tutkimushenkilöiden terveys ja turvallisuus eivät vaarannu kliinisessä lääketutkimuksessa, ja että tutkimushenkilöiden ihmisoikeuksia ei loukata. Valvottavien tutkimusten määrä vaihtelee yhdestä tutkimuksesta useampaan samanaikaiseen tutkimukseen, riippuen useimmiten siitä, kuinka monimutkainen ja työläs tutkimus on. Yksittäisen tutkimuksen kesto vaihtelee parista kuukaudesta useaan, ja jopa kymmeneen vuoteen.

Tutkimuskoordinaattorien lisäksi oman kyselylomakkeen saavat kuusi tutkimuskoordinaattorien esimiestä.

Opinnäytetyössäni tutkin sekä työhyvinvointia tutkimuskoordinaattorien näkökulmasta että työhyvinvoinnin johtamista esimiesten näkökulmasta, kun suurin osa työstä tehdään muualla kuin toimistolla.

Seuraavat käsitteet ovat tutkimuksen kannalta tärkeitä!

- Mobilityö eli liikkuva ja virtuaalinen työ on työtä, jossa työntekijä työskentelee merkittävän osan työajastaan muualla kuin työpisteessään.
- Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, jossa yhdistyy työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

2 Työn tavoite ja tutkimustavat

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää vaikuttaako mobiili työ klinisten lääketutkimusten parissa työskentelevien tutkimuskoordinaattorien työhyvinvointiin ylipäätään, sekä sitä, miten mobiili työ vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Mobiilia työtä on tutkittu vielä vähän eikä kliniseen lääketutkimuksen parissa työskentelevien tutkimuskoordinaattoreiden kokemusta mobiilista työstä ole vielä tutkittu.

Opinnäytetyön pääongelma on, miten mobiili työ vaikuttaa klinisten lääketutkimusten parissa työskentelevien tutkimuskoordinaattorien työhyvinvointiin.

Osaongelmia ovat

- Tutkimuskoordinaattorien yleinen työhyvinvointi
- Kuinka mobiilin työn erityisvaatimukset huomioidaan esimiestyössä
- Kuinka tutkimuskoordinaattorit kokevat esimiestyön

2.1 Tiedonhankintatavat

Kyselyn perusjoukko jakautui kahdeksi osaksi. Ensimmäinen joukko oli tutkimuskoordinaattorit, ja toinen joukko heidän esimiehensä. Kysely lähetettiin 40 tutkimuskoordinaattorille seitsemään eri yritykseen. Otos oli laaja ja useasta eri yrityksestä, sillä ala on pieni Suomessa ja halusin varmistaa vastaajien anonymiteetin laajalla otoskoolla.

Toinen joukko oli tutkimuskoordinaattorien esimiehet. Heitä oli yhteensä kuusi kahdesta eri yrityksestä. Esimiehet olivat kahdesta organisaatiosta, sillä kaikilla seitsemällä yrityksellä ei ole paikallista esimiestä tai organisaatiot ovat pieniä Suomessa. Tutkimustapa oli kvantitatiivinen survey-tutkimus, koska haluttiin antaa tutkimuskoordinaattoreille ja heidän esimiehilleen mahdollisuus kertoa heidän oma kokemuksensa mobiilin työn vaikutuksista työhyvinvointiin ja sen johtamiseen, silloin kuin se sopii heidän aikatauluhiinsa. Kvalitatiivisella tutkimustavalla olisi saanut syvällisempää tietoa, mutta tutkittavien yksityisyyden suoja ei olisi säilynyt, sillä vastauksista olisi ollut helposti pääteltävissä vastaajan henkilöllisyys siitä, miten kukin oli vastannut. Lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen otoskoko olisi ollut kvantitatiivista huomattavasti pienempi. Vastaajille lähetettiin linkki sähköiseen Webropol- kyselyyn, jolla aineisto kerättiin. Webropolin päädyttiin siksi, että vastaajat pystyivät vastaamaan kyselyyn silloin kun vastaaminen sopi parhaiten heidän aikataulunsa. Sähköpostiviesti (liite 3), jossa oli vastauslinkki tavoitti kaikki vastaajat samanaikaisesti. Käytännöllä avointa linkkiä taattiin vastausten anonymiteetti. Sähköinen kysely oli

myös nopeampi analysoida kuin paperiset kyselykaavakkeet tai nauhoitetut haastattelut.

Kaikki kyselyyn osallistuvat henkilöt olivat tietoisia etukäteen kartoitukseni aiheesta ja tulevasta kyselystä. Olin esitellyt aiheen joko työpaikan osastokouksessa tai sähköpostilla tutkimuskoordinaattoreille ja heidän esimiehilleen.

Ajankohdaksi kyselyn toteuttamiselle valittiin 2-23.2.2017, koska ihmiset olivat tuolloin pääosin työssä. Osalle kysely lähetettiin työ sähköpostiin ja osalle heidän toivomuksestaan kotisähköpostiin. Vastausaikaa oli kolme viikkoa. Muistutusviesti lähetettiin viikkoa ennen määräajan päättymistä vastaajille, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn.

2.2 Kyselylomake

Tutkimuskoordinaattorien ja esimiesten kyselylomakkeen teoriapohjana käytettiin Mankan työhyvinvoinnin tikkataulua (Manka 2013, 221–223), Hyrkkäsen & Vartiainen Mobilityö ja hyvinvointi tutkimuksen kysymyslomaketta (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, liite 6) ja Työturvallisuuskeskuksen Mobiilin työn hyvinvointikartoitusta (Hyrkkänen, Koroma, Muukkonen, Ojalehto, Rautio ja Vartiainen 2011, liitteet A, B ja C). Kysymysten teoriapohjaksi valittiin jo valmiiksi testatut kysymykset tutkimustulosten vinouman välttämiseksi. Osa-aluejako perustui kyselylomakkeissa Mankan työhyvinvoinnin tikkataulun osa-aluejakoon. Esimiesten kysymyslomakkeessa johdin kysymykset tutkimuskoordinaattorien kyselylomakkeesta soveltuvien osien. Räättälöin kysymykset vastaamaan kliinisen lääketutkimuksen parissa työskentelevien tutkimuskoordinaattorien työolosuhteita. Kyselylomakkeella käytettiin monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten tarkoitus oli löytää hiljaisia viestejä mobiilin työn työhyvinvointiin liittyen. Avoimia kysymyksiä lukuun ottamatta kysymykset olivat pakollisia. Monivalinta kysymyksissä käytettiin skaaloihin pohjautuvaa kysymystyyppiä ja asteikoksi valittiin viisiportainen asteikko, jossa vastausvaihtoehto kolme oli neutraali, ei samaa eikä eri mieltä. Muut vastausvaihtoehdot asteikolla olivat täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, melko eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Taustamuuttujina olivat vastaajien ikä, koulutus, perhetilanne, alaikäisten lasten lukumäärä perheessä, matkapäivien lukumäärä viikossa, työkokemus tutkimuskoordinaattorina, työkokemus yrityksessä ja yrityksen koko Suomessa.

Kyselyn aihealueet oli jaettu kahdeksaan eri osa-alueeseen tutkimuskoordinaattoreilla (liite 3) ja viiteen eri osa-alueeseen tutkimuskoordinaattorien esimiehillä (liite 4). Avoimia kysymyksiä oli tutkimuskoordinaattoreilla neljä ja esimiehillä kaksi. Tutkimuskoordinaattorien kysymykset olivat laaja-alaisempia, sillä kyselyni pääongelma oli miten mobiilityö vaikuttaa työhyvinvointiin tutkimuskoordinaattoreilla. Halusin saada kyselyssäni lisätietoa siitä, miten esimiehet tunnistavat mobiilin työn erityisongelmat jokapäiväisessä työssään ja kuinka tutkimuskoordinaattorit kokevat esimiestyön mobiiliin työhön liittyen.

Kun kyselylomakkeet olivat valmiita, ne lähetettiin testattavaksi kolmelle kyselyn ulkopuoliselle henkilölle, joilla oli pitkä työkokemus kliinisten lääketutkimusten alalta. Kaikilla oli kokemusta tutkimuskoordinaattorina työskentelystä ja kahdella oli tutkimuskoordinaattorien esimiehenä toimimisesta. Tällä pyrittiin varmistamaan, että vastaajat ymmärsivät, mitä heiltä kysyttiin.

2.3 Tulosten analysointi

Tuloksia analysoitiin Webropolin raportointi- ja SPSS-tilasto-ohjelmalla. Alustava analyysi tehtiin Webropolin raportointi ohjelmalla, jonka perusteella valitsin SPSS-tilasto-ohjelmalla tehtävään tarkempaan analyysiin osa-alueet, joissa oli kyselyn kannalta huomionarvoisia seikkoja mobiilin työn vaikutuksista työhyvinvointiin.

Kahden muuttujan välisiä riippuvuuksia tarkastelin Webropol-ohjelman raportointityökalun ja SPSS – tilasto-ohjelman avulla. Muuttujien välisiä riippuvuuksia analysoitiin ristiintaulukoinnin ja kongruenssikertoimen avulla. Khiin-neliötestiä käytettiin merkitsevyystestauksessa. Kaikkia taustamuuttujia ei voitu analysoinnissa hyödyntää, sillä ryhmien välisiä eroja ei juurikaan tullut esiin tutkimuskoordinaattoreilla. Esimiesten otoskoko puolestaan oli hyvin pieni, jolloin yhden vastaajan vastauksella olisi ollut erittäin suuri painoarvo, eikä analyysi olisi antanut yleistettävää eikä käyttökelpoista tietoa.

3 Tietoperusta

3.1 Mobiili työ

3.1.1 Mobiilin työn määritelmät

Etätyö on Vilkmänin mukaan ansiotyötä, jota tehdään muualla kuin varsinaisessa työpaikassa esimerkiksi kotona tietotekniikkaa hyödyntäen. Se voi olla jatkuvaa, säännöllistä tai satunnaista. Se on ajasta ja paikasta riippumatonta työtä, jota voi yleensä luonteensa puolesta tehdä myös varsinaisella työpaikalla. (Vilkman 2016, 13.)

Etätyötä on myös työ, jota tehdään kotona, työnantajan muissa tiloissa, lähitai sateliittitoimistoissa tai jossain muussa etätyöpisteessä, esimerkiksi kahvilassa. Etätyöstä on erikseen sovittu työnantajan kanssa. (Tuomivaara & Ruohomäki 2014.)

Hajautettu eli virtuaalityö on taas kokonaan tai osittain tietotekniikan välityksellä ja tiimi työskentelee yhteisen tavoitteen eteen vaikka he työskentelevät eri osoitteissa joko kokonaan tai osittain. Virtuaalityötä voidaan tehdä joko työpaikalta tai etänä. (Vilkman 2016, 13.)

Liikkuvatyö eli mobiili työ puolestaan eroaa etä- ja hajautetusta työstä siinä, että työn luonne edellyttää poistumista vakinaisesta työpisteestä. (Vilkman 2016, 15.)

Mobiililla työllä tarkoitetaan sähköisten viestintä- yhteistyövälineiden (information and communication technology, ICT) tukemaa liikkuvaa työtä. Siihen liittyy työntekijän mahdollisuus tehdä työtään joustavasti langattoman teknologian avulla missä ja milloin tahansa. Työtä tehdään esimerkiksi liikennevälineissä, hotelleissa, kotona, kesämökillä ja asiakkaiden luona. (Koroma, Hyrkänen & Rauramo 2011, 3.)

Mobiili työntekijä liikkuu ja työskentelee päätyöpaikkansa ulkopuolella erilaisissa paikoissa vähintään kymmenen tuntia viikossa ja käyttää yhteistyössään sähköisiä viestintävälineitä, esimerkiksi kannettavaa tietokonetta tai puhelinta. Työntekijän liikkumisen tarve syntyy itse työstä ja sen tavoitteista. Tavallisesti liikkumista ja matkustamista edellyttää tarve tavata asiakkaita ja toimittajia ja tehdä yhteistyötä erilaisten ryhmien kanssa, kuten esimerkiksi eri paikkakunnille hajautetun oman tiimin jäsenten kesken. Mobiili työntekijä matkustaa koti-

tai ulkomailla työnsä vuoksi (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 5.) ”Työntekijä työskentelee ainakin kerran kuussa mobiilisti” (Tuomivaara & Ruohomäki 2014).

Kliinisessä lääketutkimuksessa työskentelevät tutkimuskoordinaattorit matkustavat säännöllisesti ja käyttävät muissa pisteissä työskennellessään tietotekniikkaa ja erilaisia sovelluksia. Tällaisia sovelluksia ovat esimerkiksi sähköiset tietojenkeruulomakkeet, joihin tutkimushenkilökunta siirtää tiedon lähdeaineistosta sekä kliinisen tutkimuksen hallintajärjestelmät. Tutkimuskoordinaattori tarkistaa tietojenkeruulomakkeiden tietojen oikeellisuuden tutkimuksen lähdeaineistosta, ja hän kirjaa havaintonsa kliinisen tutkimuksen hallintajärjestelmään. Kliinisten tutkimusten lähdeaineisto on henkilöön liittyvää arkaluontoista tietoa, jonka käyttöä ja suojaamista sääntelevät useat eri lait, asetukset ja ohjeet. Lähdeaineistoa ei saa siirtää tutkimuskeskuksesta tutkimustarkoituksessa minnekään. Hallintajärjestelmässä voidaan tehdä erilaisia analyysejä ja sen avulla tutkimuksen rahoittaja voi seurata tutkimuksen kulkua sekä kokonaisuutena että yksittäisessä tutkimuskeskuksessa.

Hyrkkänen ja Vartiainen ovat jakaneet mobiilin työn tekijät eri viiteen yksilötyyppiin. Näitä tyyppejä ovat paikalliset liikkujat, jojob, heilurit, nomadi ja kuljettajat.

Paikalliset liikkujat, jotka tekevät työtään melko rajatulla alueella. Tällaisia ovat esimerkiksi teollisuusvartijat tai kotisairaanhoidon sairaanhoitajat. Jojoilla on kiinteä työpiste, mutta he tekevät työtään myös muualla, esimerkiksi käyvät kokousmatkoilla eri kaupungeissa tai maissa. Heilurit työskentelevät vuorotellen kahdessa työpaikassa esimerkiksi toimistolla ja asiakkaan tiloissa. Nomadit työskentelevät useassa eri pisteessä, joista jokin voi olla päätyöpaikka. Esimerkiksi myyntimiehet ovat nomadeja. Kuljettajat taas työskentelevät kulkuvälineissä, joissa he kuljettavat ihmisiä tai tavaroita paikasta toiseen. Linja-autonkuljettajat tai lentokoneiden henkilöstö ovat tyypillisiä kuljettajia. (Hyrkkänen & Vartiainen 2010, 83–84.)

Kliinisen lääketutkimuksen organisaatioissa työskentelevät tutkimuskoordinaattorit ovat Hyrkkäsen ja Vartiaisen yksilötyypin luokituksen mukainen sekoitus jojob, heiluria ja nomadia. Työnkuvaan kuuluu kokousmatkoja sekä koti- ja ulkomailla että työskentelyä joko työnantajan tiloissa, kotitoimistolla tai asiakkaan tai asiakkaiden luona Suomessa tai ulkomailla. Heillä on oman päätyöpaikkansa lisäksi vaihtuvia työpisteitä. Vaihtuvat pisteet ovat tutkimuskeskuksia tai kokouspaikkoja. Nämä vaihtuvat tutkimusten vaihtuessa.

Mobiili liikkuminen voi olla joko fyysistä liikkumista eri paikkojen välillä tai virtuaalista tietoverkoissa liikkumista. Usein on kyse näiden kahden muodon yhdistelmästä, jota kutsutaan mobiiliksi työksi. Fyysisellä liikkumisella tarkoitetaan matkustamista eri paikkojen välillä sekä työskentelyä näissä tai matkalla niihin. Tähän ei välttämättä liity teknologian käyttöä. Virtuaalinen liikkuminen on taas tietoverkoissa liikkumista ja työskentelyä. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 23–24.)

Tutkimuskoordinaattorien toimenkuvaan kuuluu liikkuminen sekä fyysisesti eri paikkojen välillä että virtuaalista tietoverkoissa liikkumista ja työskentelyä. He matkustavat työssään säännöllisesti tutkimuskeskuksiin valvomaan sekä sitä, että tutkimuskeskuksen henkilökunta toteuttaa lääketutkimusta tutkimussuunnitelman, työohjeiden ja lainsäädännön mukaisesti että tutkimushenkilöiden turvallisuutta ja ihmisoikeuksia ei vaaranneta millään tavalla. Työssään tutkimuskoordinaattorit tarvitsevat erilaisia pääosin internetin selaimissa toimivia ohjelmistoja, kuten tietojenkeruulomakkeita ja kliinisten tutkimusten hallinnointiin kehitettyjä sovelluksia. Tutkimuskoordinaattoreilla on säännöllisesti virtuaalisia kokouksia, joissa he raportoivat tutkimuksen edistymistä tutkimuskeskuksissa tutkimustiimille. Myös tutkimukseen liittyvät koulutukset toteutetaan usein virtuaalisina kokouksina. Lisäksi he valvovat tutkimuksen kulkua etänä seurattessaan tietojenkeruulomakkeiden täyttöä ja ristiriitaisuuksia eri sivujen välillä omalta vakituiselta työpisteeltään.

”Monipaikkaista työtä tekevä kuljettaa mukanaan työvälineitään ja työskentelee tarpeensa mukaan erilaisissa työpisteissä” (Koroma, Hyrkkänen & Rauramo 2011, 5).

Mobiili työ jakautuu kolmeen toiminnallisen perusyksikön osaan, jotka ovat subjekti, työväline ja työn kohde. Subjekti voi olla yksilö, työpari, ryhmä, projekti, organisaatio tai yhteistyöverkosto. He jakavat myös työtilat kolmeen tyyppiin: fyysiseen, virtuaaliseen sekä henkiseen ja sosiaaliseen tilaan. Hyrkkänen ja Vartiainen (2005, 23–24.)

Fyysinen tila tarkoittaa työympäristöä, -tiloja ja kalusteita, jotka ovat joko kotona, toimistolla (ensisijainen työpaikka), liikennevälineissä, toissijaisella työpaikoilla (esim. tutkimuskeskukset) ja kolmansissa työpisteissä (hotelli). Virtuaaliset tilat ovat yhteyksiä, jotka mahdollistavat viestinnän ja virtuaalisen yhteistyön eli internet, wlan, laajakaista tai intranet. Niitä ovat sekä laitteet kuten

kannettava tietokone tai älypuhelin että sovellukset tai palvelut kuten sähköposti ja sähköinen kalenteri. Henkiset ja sosiaaliset tilat perustuvat vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön. Niitä voivat olla ideat, yhteiset kokemukset tai organisaation arvot. (Hyrkkänen ja Vartiainen 2005, 23–24.)

3.1.2 Mobiilin työn vaativuustekijät

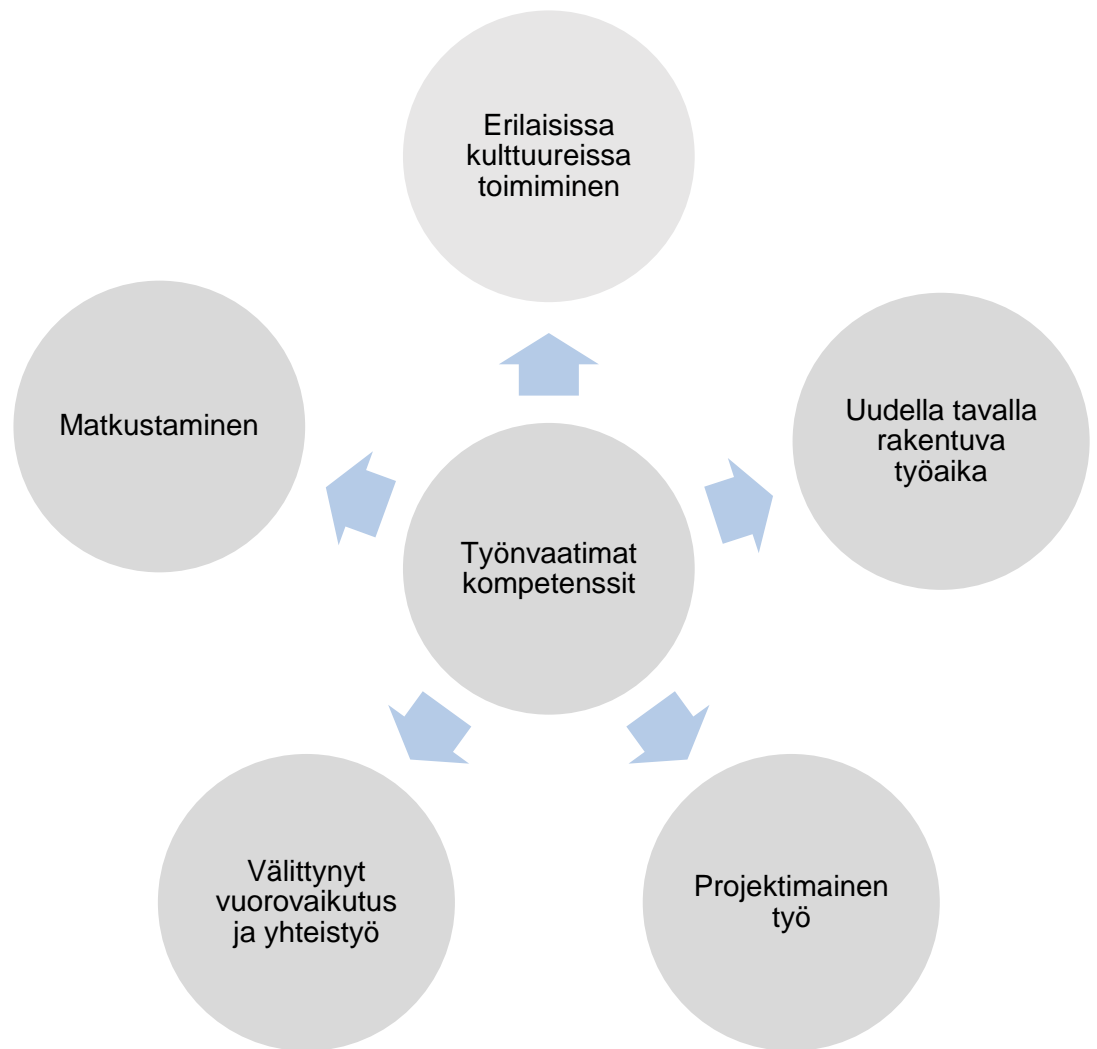
Mobiili työ vaatii työntekijältä erilaisia taitoja, joita ovat työn vaatimat kompetenssit, erilaisissa kulttuureissa toimiminen, matkustaminen, uudella tavalla rakentuva työaika, projektimainen työ sekä välittynyt vuorovaikutus ja yhteistyö (Vartiainen & Hyrkkänen 2010, 89–92). Katso kuvio 1.

Hyrkkänen ja Vartiainen havaitsivat tutkimuksessaan Mobiilityö ja hyvinvointi, että mobiilityön hyvinvoinnin haasteita ovat matkustamisen aiheuttama fyysinen kuormittavuus, kohdattavien toimijoiden erilaisuus, jatkuvasta paikan vaihtamisesta aiheutuvien asioiden koordinointi ja eri paikoissa kohdatut erilaiset työkulttuurit (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 233).

Mobiili työ ei rajaudu tiettyyn aikaan ja paikkaan tehtäväksi työksi vaan työ vaatii joustoa sekä työntekijöiltä että työnantajilta. Lisäksi työntekijöiden sosiaaliset verkostot joutuvat joustamaan, kun työtä tehdään myös iltaisin ja viikonloppuisin esimerkiksi virtuaalikokouksissa. Mobiilit työntekijät kokevat tärkeänä joustamisen vastavuoroisuuden ja itsenäisen työnsäätelyn. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 240–241.)

Projektimainen työ, määräaikainen työskentely projekteissa ja projektien määrä vaikuttaa suoraan työn vaativuuteen. ”Mitä lyhytkestoisempaa työskentely on ja mitä useampaan hankkeeseen ryhmän jäsen osallistuu, sen vaativampaa yhteistyö on” (Hyrkkänen ja Vartiainen 2010, 85).

Mobiili työntekijä kuuluu samanaikaisesti useampaan työyhteisöön, jotka voidaan jakaa ensi- ja toissijaisiin yhteisöihin. Ensisijainen yhteisö on oma työnantaja tai työnantaja, jonka tiloissa sisään vuokrattu henkilö työskentelee. Toissijaisissa työpaikoissa henkilö työskentelee määräaikaisesti, esimerkiksi yhden työpäivän. (Hyrkkänen & Vartiainen, 2005, 236–237.) Vuorovaikutus on sekä kasvokkain tapahtuvaa että virtuaalista, välitöntä ja välittyntä (Hyrkkänen & Vartiainen 2010, 85–86).



. Kuvio 1. Mobiilin työn vaativuustekijät (Vartiainen & Hyrkkänen 2010 89–92).

3.1.3 Mobiilin työn johtaminen

Pullan näkee, että autoritäärinen johtaminen ei toimi virtuaalisen työn johtamisessa. Hänen mukaan työtä johdetaan motivaation kautta niin, että ihmiset sitoutetaan työhönsä ja tiimiinsä. Tiimin vetäjä palvelee tiimiä toimimalla fasilitaattorina ja valmentajana, joka sitouttaa ihmisen osaksi tiimiä. Käskyttämisen ja suorien ohjeiden antamisen sijaan tiimin vetäjä kysyy kysymyksiä, jotka helpottavat työntekijää itseään löytämään ratkaisun kulloiseenkin ongelmaan. (Pullan, 30 & 35 2016). Mobiiliin työn johtamisessa motivointi ja sitouttaminen ovat ensiarvoisen tärkeitä, sillä työntekijä ja esimies ovat työaikana harvoin samassa paikassa, ja tästä syystä tiivis suhde työntekijän ja esimiehen välille jää usein syntymättä. Työnantajalla on kuitenkin pääosin vastuu työntekijöidensä terveydestä sekä työturvallisuudesta ja –hyvinvoinnista. (Virtanen 2005, 156).

Etäjohtaminen vaatii hyviä ihmissuhdetaitoja ja monipuolista viestintä- ja tietoteknologioiden hyödyntämistä. Etäjohtamisessa ei ole yhtä oikeaa toimintatapaa, vaan jokaisen tiimin täytyy etsiä itselleen sopiva toimintatapa keskustelemalla ja kokeilemalla. Esimiehet kokevat etäjohtamisen haasteellisempänä kuin samapaikkaisen työn johtamisen vaikka tutkimustieto ei tätä tue. Usein etätyötä yritetään johtaa kuten samapaikkaista työtä eikä johtamisessa oteta huomioon muuttuneita olosuhteita. Vain harvoissa yrityksissä on otettu huomioon, minkälaista osaamista etätyön johtaminen vaatii, vaikka etä- ja virtuaalityö yleistyvät kaikenlaisissa organisaatioissa. Etätyönjohtamisessa on joustettava tilanteen ja digitaalisen ympäristön mukaan sekä kehitettävä osaamistaan jatkuvasti. (Vilkman 15, 20–21.).

Mobiilin työn tekijät kokevat ajoittain eristäytyneisyyden tunteita. Organisaation tehtävä on ennakoivasti sitouttaa mobiilin työn tekijät työhönsä, varsinkin jos kommunikointi perustuu pitkälti sähköpostitse tapahtuvaan viestintään, jolloin kehonkieli jää viestinnästä pois. (McCue 2005, teoksessa Shah 2014, 106.)

3.1.4 Mobiilin työn työhyvinvointi

Mobiilin työn hyvinvointivaikutukset ovat vain osin tiedossa. Mobiilia työtä tekevä henkilö kohtaa työssään erilaisia myönteisiä ja kielteisiä kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat hänen hyvinvointiinsa. Mobiili työ vaatii erilaisen lähestymistavan kuin vain päätyöpaikalla tapahtuva työn tekeminen. On vielä hyvin vähän tietoa siitä minkälaisia yhteisvaikutuksia eri paikkatyypeissä työskentelyssä on. (Hyrkkänen, Koroma, Muukkonen, Lehti & Vartiainen 2013, 61.)

3.2 Työhyvinvointi

3.2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos 2016.)

Työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista.

Fyysinen työhyvinvointi koostuu työolosuhteista, työn fyysisestä kuormituksesta sekä ergonomisista ratkaisuista. Fyysisiä olosuhteita ovat työpaikan siisteys, melu, lämpötila ja työvälineet. Ergonomiaan kuuluu työasennot sekä työpöytien ja –tuolien säädöt. (Virtanen 2012, 17.)

Kognitiivisessa ergonomiassa painopiste on motoristen toimintojen, havaintokyvyn, muistin, päättelyn tarkastelussa sekä ihmisen ja toimintajärjestelmien vuorovaikutuksessa. Keskeistä on työn psyykkinen kuormitus, taitosuoritukset, päätöksenteko, työstressi, ihmisen ja tietokoneen vuorovaikutus, inhimillisen toiminnan luotettavuus ja koulutus. (Virtanen 2012, 28.)

Virtasen mukaan psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluvat työilmapiiri, työn stressaavuus, työn mielekkyys ja työpaineet. Henkisellä hyvinvoinnilla on mahdollisesti suuri merkitys sairauspoissaoloihin ja yleiseen työssä viihtymiseen. (Virtanen 2012, 18.)

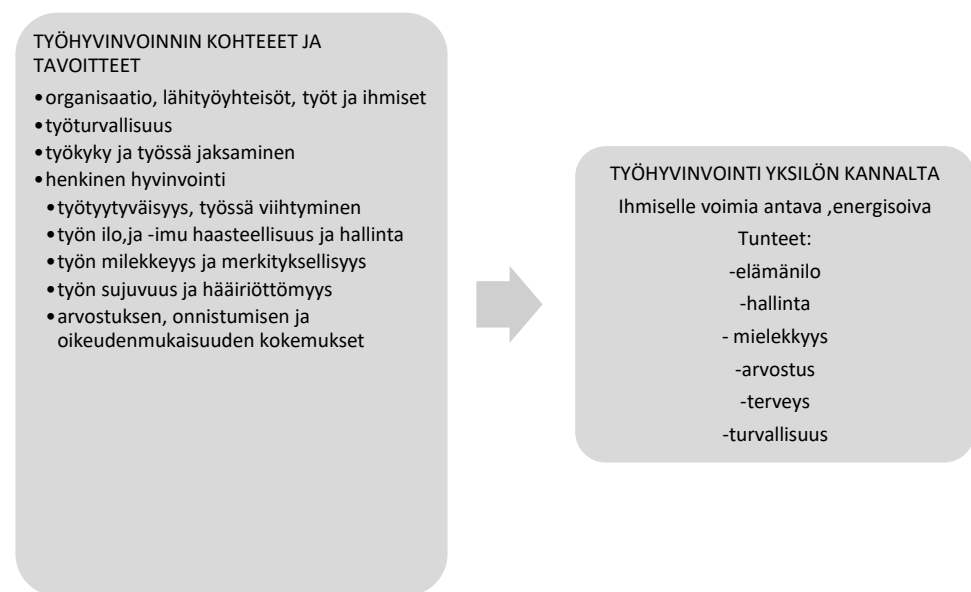
Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työtovereiden välit ovat toimivat, heidän kanssaan on helppo keskustella ja työasioista voi keskustella vapaasti työpaikalla. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu myös työtovereihin tutustuminen ihmisinä. Kiire vähentää sosiaalista työhyvinvointia. (Virtanen 2012, 24.)

Tarkkonen (2012,22) jakaa työhyvinvoinnin kahdelle tasolle, jotka ovat yksilöpsykologinen ja toiminnan taso.

”Työhyvinvointi on yksilön kannalta voimaantumista arvostuksen, hallinnan, mielekkyyden, elämänilon, terveyden ja turvallisuuden kokemuksesta. Toiminnan tasolla työhyvinvointi muodostuu työturvallisuudesta, työkyvystä, työssä jaksamisesta ja henkisestä

hyvinvoinnista. Organisaation tehtävä on huolehtia toiminnan tason tarpeista. Henkinen hyvinvointi on yleistä työtyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä. Henkinen hyvinvointi on myös työniloa, imua, työn hallinnan tunnetta, sopivaa haasteellisuutta, sujuvuutta ja häiriöttömyyttä, arvostuksen, oikeudenmukaisuuden ja onnistumisen kokemuksia.” (Tarkkonen 2012, 22.) Kuviossa 2 näkyvät Tarkkosen työhyvinvoinnin tasot ja tasojen sisällöt.

Hyvään työhön kuuluvat työn mielekkyys, hallinnan tunne työssä, työstä saatu arvostus ja sosiaalinen tuki. Se tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden kiinnittyä hänelle merkittäviin ihmisiin ja asioihin, eikä hän tunne, että työ kuormittaa häntä liiallisesti, tai tunne liikaa työhön liittyviä kielteisiä tunteita. (Juuti & Salmi 2014, 37–38.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin toiminnallinen ja tavoitteellinen perusasetelma (Tarkkonen 2012 23).

3.2.2 Työhyvinvoinnin osatekijöitä

Työhyvinvoinnin tekijät jakautuvat viiteen eri osa-alueeseen, joita ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja henkilö itse. Nämä viisi tekijää yhdessä asenteiden kanssa muodostavat työhyvinvoinnin. Organisaatiossa työhyvinvointiin vaikuttavat tavoitteellisuus, rakenteen joustavuus, miten on huolehdittu jatkuvasta kehitymisestä sekä kuinka toimiva työympäristö on. Johtamisen tulisi olla kannustavaa ja osallistuvaa. Työyhteisön vuorovaikutuksen avoimuus, työyhteisötaidot, ryhmän toimivuus, uuden oppimisen halukkuus ja pelisäännöt käytännön tasolla ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnin osatekijöitä. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työssä oppiminen ovat myös työhyvinvoinnin

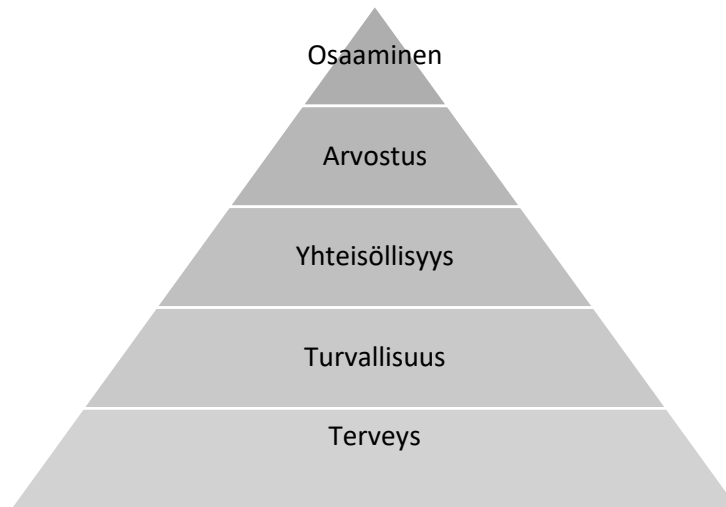
tekijöitä. Kaiken keskiössä on henkilö itse, hänen psykologinen pääomansa, terveytensä ja fyysinen kuntonsa. Asenteet ohjaavat ihmisen suhtautumista organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön ja työhön ja päinvastoin. On huomattu, että henkilö, joka haluaa kouluttaa itseään ja oppia uutta kokee ympäristönsä positiivisemmin kuin henkilöt, jotka eivät halua kouluttautua. (Manka 2016)

Rauramo on myös jakanut työhyvinvoinnin viiteen osatekijään, joita hän kuvaa portaina (kuvio 4). Portaat perustuvat Maslowin tarvehierakiaan, jossa alemman portaan tarpeen täytyy tyydyttyä ennen kuin voidaan siirtyä seuraavalle tasolle. Hän on nimennyt portaat paremmin työelämää kuvaaviksi. Portaat ovat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 25)

Rauramo on jakanut jokaiseen osa-alueeseen erikseen työnantajan ja tai organisaation, työntekijän vastuut osa-alueista sekä osioiden arvioinnit (Rauramo 2012, 15).

Terveyden portaalla työnantajan vastuulle kuuluu työnkuormituksesta, työpaikkaruokailusta ja työterveyshuollosta huolehtiminen. Yksilön tehtävänä on huolehtia terveistä elämäntavoista, johon sisältyy työstä palautuminen vapaaajalla, laadukas ravinto, liikunta sekä omasta terveydestä huolehtiminen. Nämä ovat työhyvinvoinnin perusta, niiden toteutumista arvioidaan kyselyillä, terveystarkastuksilla, työpaikkaselvityksillä, fyysisen kunnon mittauksilla ja työn kuormittumisen arvioinneilla. Kun terveyden portaan vaatimukset on saavutettu voi työntekijä ja organisaatio siirtyä turvallisuuden portaalle. Tämä porras tarkoittaa turvallista työtä ja työympäristöä, joka on oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen. Työn ergonomia on huomioitu ja työ on sujuvaa. Arvioinnit ovat riskien kartoitusta, auditointia ja tilastojen tarkastelua. Yhteisöllisyyden portaalla on työyhteisön johtaminen, verkostot, vastavuoroinen joustavuus, oppiminen ja kehittyminen. Käytännön toimet ovat yhteishenkeä tukevia samalla kun huolehditaan henkilöstöstä ja yhteisön tuloksesta. Toimintaa arvioidaan ilmapiirikartoituksilla, työtyytyväisyys ja- työyhteisön toimivuuskyselyillä. Arvostuksen portaalla toimintaa ohjaavat organisaation arvot ja visiot, jotka tukevat hyvinvointia. Sekä työnantaja että työntekijä ovat aktiivisia toimijoita, jotka työskentelevät yhteisen päämäärän eteen. Arvioinneissa käytetään työtyytyväisyyskyselyjä ja lisäksi toimintaa arvioidaan taloudellisten ja toiminnallisten tulosten mukaan. Viimeinen porras on osaamisen porras, jossa organisaatio huolehtii osaamisen hallinnasta ja työn mielekkyydestä on

oppiva organisaatio. Työntekijän vastuulla on oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito. Arviointi menetelmiä ovat kehityskeskustelut ja osaamisprofiilit. (Rauramo 2012, 15.)



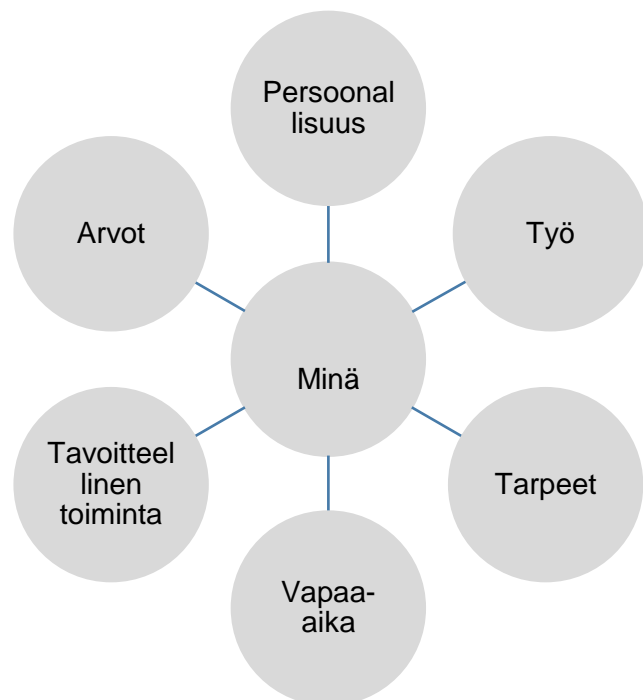
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 15).

Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, jolla on selkeä visio tulevaisuudesta sekä strateginen toimintasuunnitelma tavoitteen saavuttamiseksi. Strategiat luodaan yhdessä henkilöstön kanssa niin, että kaikki osallistuvat mahdollisimman laajasti tavoitteiden luomiseen. Mitä enemmän henkilöstö on mukana strategian luomisessa sitä, kiinnostuneempia he ovat toimimaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Työhyvinvoinnin johtaminen on järjestelmällistä toimintaa, jossa tehdään strategista suunnittelua, toimitaan henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi ja arvioidaan jatkuvasti työhyvinvointia. Vastuu työhyvinvoinnista on esimiehillä ja työntekijöillä. (Manka 2013, 80.)

Tarkkosen mukaan työorganisaatio on monitahoinen, -tasoinen ja – -aineksinen järjestelmä, jossa monet tekijät vaikuttavat toisiinsa. Organisaatio jakautuu kolmeen eri tasoon: koko organisaatio, lähityöyhteisö ja yksilö. Organisaation ylätasolla luodaan työhyvinvoinnin yleiset edellytykset ja varmistetaan niiden toteutuminen. Tyypillisiä ylätasolla päätettäviä asioita ovat tavoitteet, päämäärät, koko organisaatiota koskevat painopistealueet, periaatteet, turvallisuusmääräykset ja -ohjeet, käytännöt ja resurssit. Työorganisaation ylätaso luo edellytykset ja ylläpitää päätöksiä, joita lähityöyhteisötasolla noudatetaan. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden merkityksellisin fyysinen ja psykososiaalinen taso on lähityöyhteisötaso. Tämän tason toiminta vaikuttaa moneen käytännön työhön ja tällä tasolla työskentelevien ihmisten hyvinvointiin. Yksilötasolla työnantajalla on velvollisuus selvittää jokaisen yksilölliset työolosuhteet ja

työstä selviytymisen edellytykset pystyäkseen vaikuttamaan yksilöiden työturvallisuuteen, työssä jaksamiseen, työkykyyn sekä henkiseen hyvinvointiin. (Tarkkonen 2012, 42–46.)

Rauramo näkee työn olevan keskeinen osa ihmisen elämää ja hyvinvointia. (kuvio 5) Se tuo mukanaan toimeentuloa, rytmiä elämään, sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Yksityiselämä kokonaisuudessaan heijastuu työhön, joten on vaikea erottaa työhyvinvointia muusta hyvinvoinnista. Jokainen määrittelee itse oman hyvinvointinsa, sillä se on henkilökohtainen asia ja kokemus. (Rauramo 2012, 10.)



Kuvio 4. Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Rauramo 2012, 11).

Työstä palautuminen on tärkeä osa työhyvinvointia.. Työssä palautumisessa on neljä erilaista lähestymistapaa: psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, kontrolli ja taidon hallintakokemukset. Psykologinen irrottautuminen on henkinen tila, jossa työntekijä ei mieti työasioita. Rentoutuessaan ihmisen viireystila laskee ja tunnetila on myönteinen. Rentoutuneeseen tunnetilaan pääsee esimerkiksi meditaatiolla, tietoisilla rentoutusharjoituksilla tai erilaisissa vapaa-ajan harrastuksissa. Taidon hallintakokemuksissa ihminen vahvistaa osaamistaan ja tuntee olevansa hyvä myös muissa asioissa kuin työssään. Kontrolli työstä palautumisesta tarkoittaa, että ihminen voi vaikuttaa omiin aikatauluihinsa ja tekemiseensä vapaa-ajallaan. Työntekijän on tarkoitus vapaa-

ajallaan palautua työstään riittävästi niin henkisesti kuin fyysisestikin. Hyvinvoinnin kannalta työstä palautuminen on tärkeämpää kuin työssä kuormittuminen. (Harjula 2007) "Työjaksojen välillä on oltava riittävä lepoaika" (Harjula 2007). Työstä palautumista edistää se, että vapaa-ajan tekeminen on erilaista kuin oma työ (Ahola 2012).

Virtuaali- eli hajautetut organisaatiot ovat yleistyneet 2000-luvulla. Näiden suurimpia haasteita työhyvinvoinnin kannalta ovat yksinäisyyden tunne ja henkilökohtaisen suhteen puuttuminen oman esimiehen kanssa. Virtuaaliorganisaatioissa työntekijöiltä vaaditaan itseohjautuvuutta, itsensä johtamisen taitoja ja kykyä luoda verkostoja. (Juuti & Salmi 2013, 140–141.)

3.2.3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointi on työyhteisön perusta, jolle rakennetaan yrityksen kestävä kehitys. Sen johtaminen on osa yhteisön johtamista, joka usein koetaan haasteelliseksi hankalasti hahmotettavan luonteensa vuoksi. Se jakautuu kahteen osa-alueeseen, ohjaamiseen ja kehittämiseen, joista ohjaaminen on strategista ja kehittäminen operatiivista toimintaa. (Kujasuu, Lönnqvist, Jääskeläinen & Sillanpää 2007, 55, 60.)

Henkilöstön hyvinvoinnin johtamisen osana organisaatioiden johtamista, jossa asioiden johtamisella pyritään toteuttamaan strategiset tavoitteet, joiden takia organisaatio on olemassa. He näkevät terveen johtamisen sellaisena, jossa huomioidaan yrityksen liiketaloudellinen tuloksellisuus sekä johtamisen pitkäaikaiset vaikutukset henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. (Aura, Ahonen 2016, 27.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa on viisi perustoimintoa: työhyvinvoinnin täsmällinen määrittely, johtamisen merkitys, johtamisen edellytykset, työhyvinvoinnin toteuttaminen ja seuranta sekä työhyvinvoinnin johtamisen ja sen saavutusten arviointi (Tarkkonen 2012, 75–77).

Työhyvinvoinnin johtamisessa määritellään työhyvinvointi, joka perustuu todennukaisiin teorioihin ja malleihin. Kehitys- ja tilannekeskustelut, työhyvinvointikyselyt, säännöllinen riskienarviointi sekä tilastollinen tieto auttavat esimiehiä ja ylempää johtoa oikeaan suuntaan työhyvinvoinnin johtamisessa. (Tarkkonen 2012, 75–77.)

Työhyvinvoinnin johtaminen luo organisaatiolle merkityksiä, jotka määrittävät asioiden tärkeyden. Se viestittää työhyvinvoinnin ja sen eri osa-alueiden merkitykset ja arvot. sekä myös luo käytännön edellytykset työhyvinvoinnin painopistealueille. Johtaminen on mukana työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden toteuttamisessa ja seurannassa organisaatiossa. Henkilöstö ja yksilöt tarvitsevat tukea, neuvoja, arvostusta ja ohjausta. Jotta jatkuva oppiminen ja kehittyminen ovat mahdollisia, organisaatiossa arvioidaan työhyvinvoinnin johtamista ja työhyvinvoinnin tavoitteita säännöllisesti. (Tarkkonen 2012, 75–77.)

Juuti ja Vuorela näkevät johtamisen olevan tunnetason prosessi, jossa rakennetaan yhtenevä näkemys päämääristä, toiminnasta ja tavoitteiden saavuttamiseksi käytettävistä keinoista. Onnistuessaan johtaminen tekee ihmisistä yhteistyökumppaneita, joilla on yhteinen tarina. Kyetäkseen asettumaan alaisensa asemaan esimies tarvitsee empatiaa. Esimiehen tehtävä on yhdessä alaisten kanssa hakea toiminnalle mieli ja merkitys. Muutosten keskellä työn mielekkyys ja merkitys katoavat helposti. (Juuti, Vuorela 2015, 143.)

”Esimies voi omalla suhtautumisellaan muokata toisesta joko epäonnistujan tai onnistujan. On esimiehen valinta, miten hän suhtautuu toiseen.” (Juuti, Vuorela 2015, 157.)

Johtaminen on vuorovaikutusta, jossa esimies ja työntekijät yhdessä rakentavat työyhteisön kulttuurin ja sosiaalisen toimintatavan. Työpaikan ilmapiiri syntyy erilaisten keskustelujen ja ongelmaratkaisuprosessien kautta. (Juuti, Vuorela 2015, 158.)

Johtaminen on sosiaalinen ilmiö, joka syntyy ihmisten kohdatessa. Parhaimmillaan johtaminen on jaettua ja tavoitteellista. Merkittävimpiä työhyvinvoinnin taustatekijöitä on arvostava esimies-alaisuhde, joka on oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen. Esimiehen tulee tuntee työn sisältö, hallinnolliset tiedot ja taidot sekä hänellä täytyy olla kykyä ihmisten vuorovaikutukselliseen johtamiseen. Hän on oman yksikkönsä työhyvinvoinnin keskeinen vaikuttaja. Esimiehet, jotka ovat onnistuneet työhyvinvoinnin johtamisessa, ovat tavallisesti kiinnostuneita oman yksikkönsä toiminnan kehittämisestä, henkilöstön hyvinvoinnista ja oman työnsä kehittämisestä. Tänä päivänä johtaminen on motivointia, innostamista ja keskustelua. (Rauramo 2012, 130–131.)

Mobiilissä työssä esimies ei ole läsnä itse työssä, joten hänellä ei ole mahdollisuutta esimerkiksi havainnoida työn vaatimuksia suhteessa yksilön voimavaroihin. Esimies ei myöskään pysty säätelemään työtehtäviin käytettyä työaika. Hyrkkäsen ja Vartiainen tutkimuksessa todettiin, että olisi tärkeää kehittää mobiilin työntekijän ja hänen esimiehensä tueksi työhön liittyviä sopimuskäytäntöjä, sillä mobiili työntekijä säätelee itse työkuormaansa ja -aikaansa. Eri-työstä tukea ja työhön liittyvää sopimista kaipaavat alalle vasta tulleet globaalisti liikkuvat työntekijät. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 245.)

4 Kyselyjen tulokset

4.1 Tutkimuskoordinaattoreiden kyselyn tulokset

Kysely lähetettiin 40 tutkimuskoordinaattorille seitsemään eri yritykseen, vastauksia tuli 34 ja vastausprosentiksi saatiin 85 %. Vastausprosentti oli hyvä. Korkeaan vastausprosenttiin varmasti vaikutti se, että henkilöt olivat jo valmiiksi tutkimusmyönteisiä sekä oman ammattinsa vuoksi että siksi, ettei alalta ole räätälöityjä työhyvinvointikyselyjä, ja mobiilin työn vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu vähän.

Taustamuuttujina olivat ikä, työkokemus tutkimuskoordinaattorina vuosina ja työkokemus nykyisessä yrityksessä, kotona asuvien lasten lukumäärä, koulu- tus ja organisaation koko Suomessa.

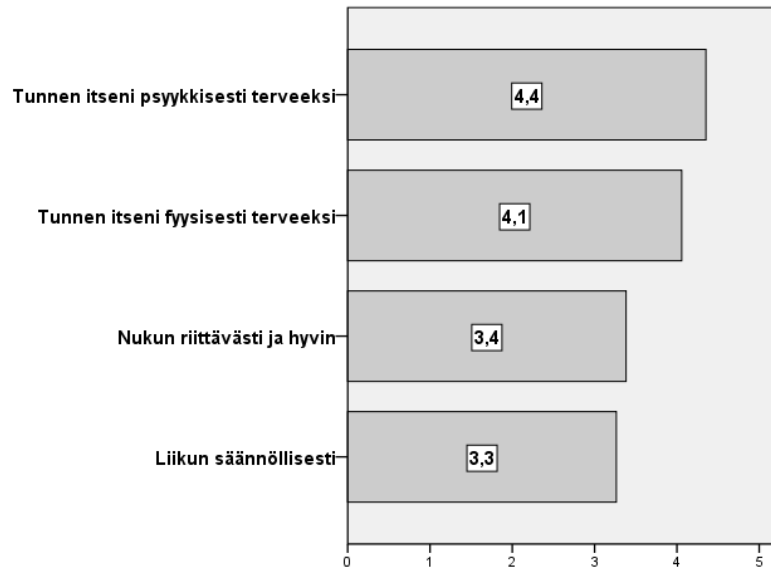
Ala on hyvin naisvaltainen, joten en käsitellyt tuloksia sukupuolen perusteella. Tutkimusotoksessa oli ainoastaan kaksi miestä. Vertailtaessa taustamuuttujia tutkimuskysymyksiin ryhmät vastasivat varsin samankaltaisesti, eikä suuria eroja ryhmien välillä ollut. Ainoa ero, mikä tuli esiin, oli vertailtaessa kotona asuvien lasten lukumäärää ja työmatkalta palautumista. Tutkimuskoordinaattorit joilla oli kotona asuvia alle 7- vuotiaita lapsia. antoivat heikommat arvosanat kuin vertailuryhmät. Heidän ryhmässään ei ollut yhtään vastausta, että he olisivat samaa mieltä väittämästä; palaudun riittävästi työmatkan jälkeen ennen kuin aloitan työt uudelleen, kun taas muissa ryhmissä vastaukset jakautuvat vastausvaihtoehtojen täysin eri mieltä melkein samaa mieltä kesken. Vastaajat olivat varsin kokeneita, 91 %:lla vastaajista oli työkokemusta tutkimuskoordinaattorina työskentelystä yli seitsemän vuotta ja 59 %:lla oli sairaan- tai terveydenhoidollinen koulutus.

Vertailtaessa taustamuuttujia tutkimuskysymyksiin ryhmien välisiä eroja ei löytynyt-

Kyselyn asteikko oli kaikissa kysymyksissä 1= täysin eri mieltä, 2= eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa oli terveyteen liittyviä väittämiä ja vastaajia pyydettiin vastaamaan kuinka samaa tai eri mieltä he olivat väittämien kanssa.

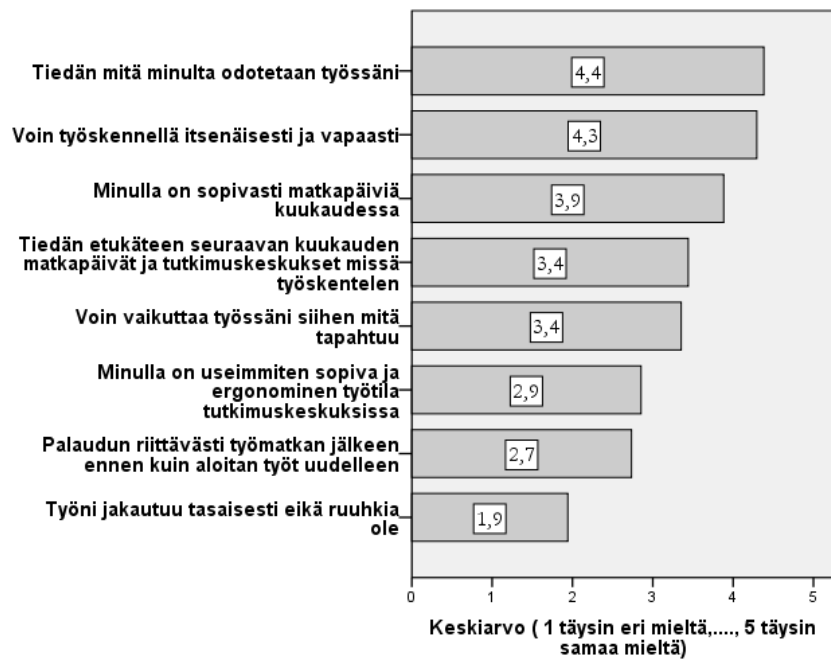
Kuten kuvioista viisi nähdään, vastaajat kokivat terveytensä melko hyväksi ja myös huolehtivat terveydestään ja hyvinvoinnistaan harrastamalla säännöllisesti liikuntaa ja nukkumalla riittävästi.



Keskiarvo (1 = täysin eri mieltä, ..., 5= täysin samaa mieltä)

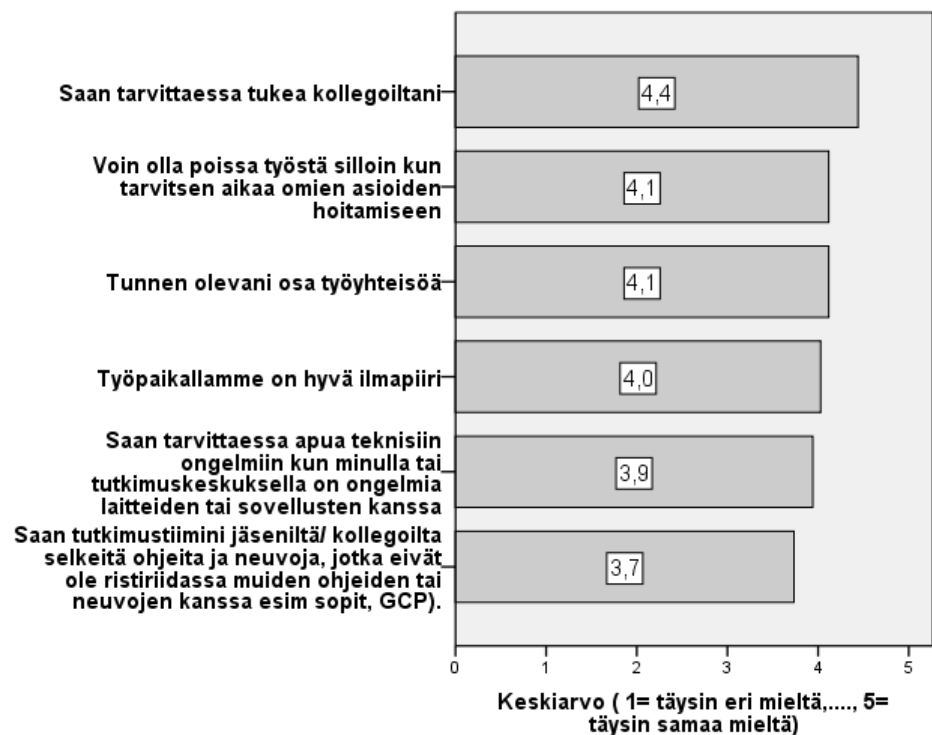
Kuvio 5. Vastaajien kokema terveydentila ja omasta terveydestä huolehtiminen

Kyselyn toinen osio käsitteli työn hallintaa ja kuormitusta. Vähiten samaa mieltä vastaajat olivat väittämän; ”työni jakautuu tasaisesti eikä ruuhkia ole.” Vastauksen keskiarvo oli 1,9, Väittämä ”palaudun riittävästi työmatkan jälkeen ennen kuin aloitan työt uudelleen” sai keskiarvon 2,7. Huomioitavaa väittämän vastauksissa oli, että henkilöt, joilla oli alle 7-vuotiaita lapsia, kokivat palautumisen työmatkojen jälkeen huonoimmaksi. Heidän ryhmässään kukaan ei ollut samaa tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa, heistä suurin osa oli eri mieltä väittämän kanssa. Kun taas muissa ryhmissä arvosanat jakautuvat yhden ja neljän välillä melko tasaisesti. Väittämän minulla on useimmiten sopiva ja ergonominen työtila tutkimuskeskuksessa, keskiarvo oli 2.9. Muiden väittämien keskiarvo oli yli kolme. Huomattavaa alle kolmen keskiarvon saaneissa väittämissä oli se, että kaksi väittämää liittyi mobiiliin työhön ja yksi projektityöhön.



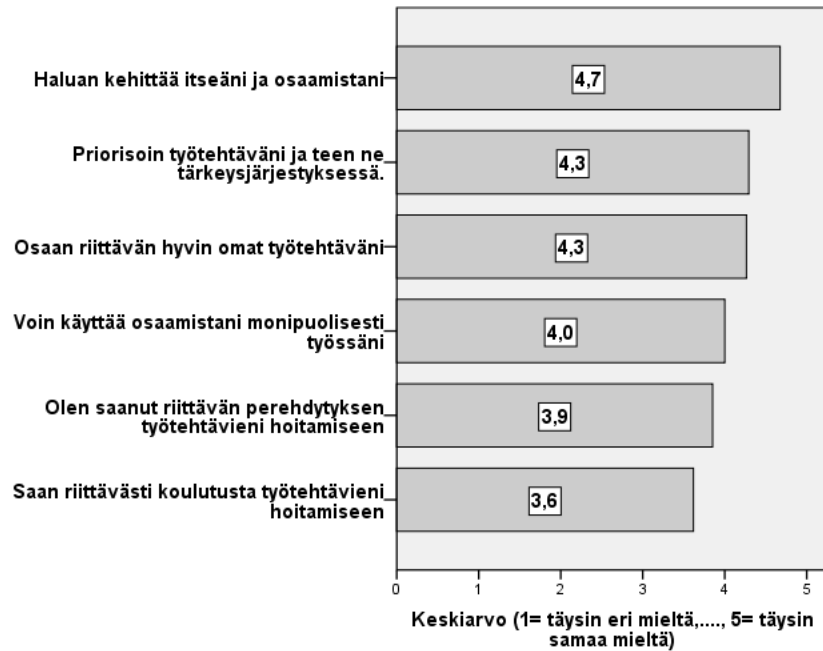
Kuvio 6. Työn hallinta ja kuormitus vastaajien kokemana

Kolmannessa osiossa kartoitettiin työyhteisön toimivuutta ja tukea. Vastaajat kokivat työyhteisönsä toimiviksi ja saivat tarvitsemaansa tukea. Myös yhteishenki koettiin hyväksi omassa työyhteisössä.



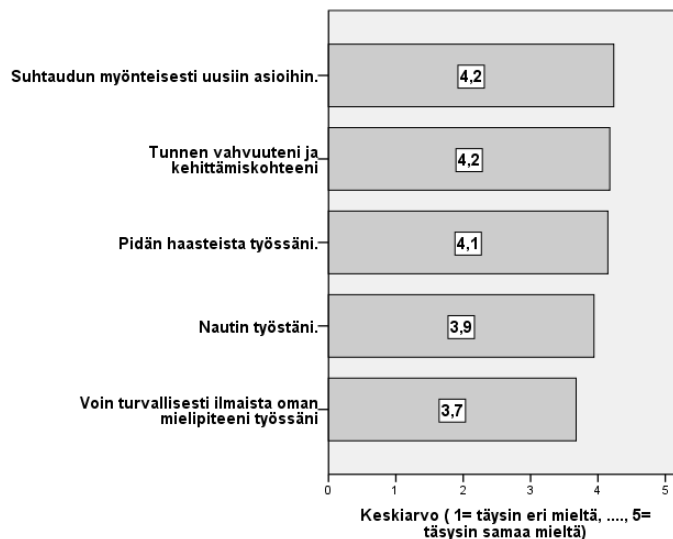
Kuvio 7. Vastaajien näkemys työyhteisön toimivuudesta ja tuesta

Neljännessä osiossa kartoitettiin vastaajien kokemusta omasta osaamisestaan sekä työnantajan tarjoaman koulutuksen riittävyyttä. Vastaajat kokivat keskimäärin oman osaamisensa, työhön perehdytyksen ja koulutuksen riittäviksi.



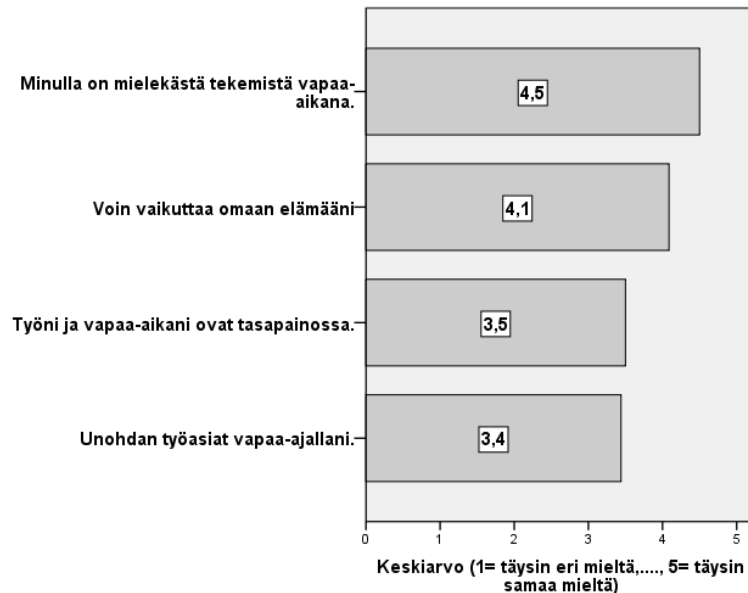
Kuvio 8. Vastaajien kokemus omasta osaamisestaan

Kyselyn viides osio käsitteli vastaajien käsitystä itsetunnosta ja motivaatiosta. Vastaajat olivat eniten samaa mieltä väittämän, ”suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin”, jonka keskiarvo oli 4,2. Vähiten samaa mieltä he olivat väittämän voin turvallisesti ilmaista oman mielipiteeni työssäni kanssa, jonka keskiarvo oli 3,7 eli kaiken kaikkiaan vastaajat siis kokivat olevansa motivoituneita.



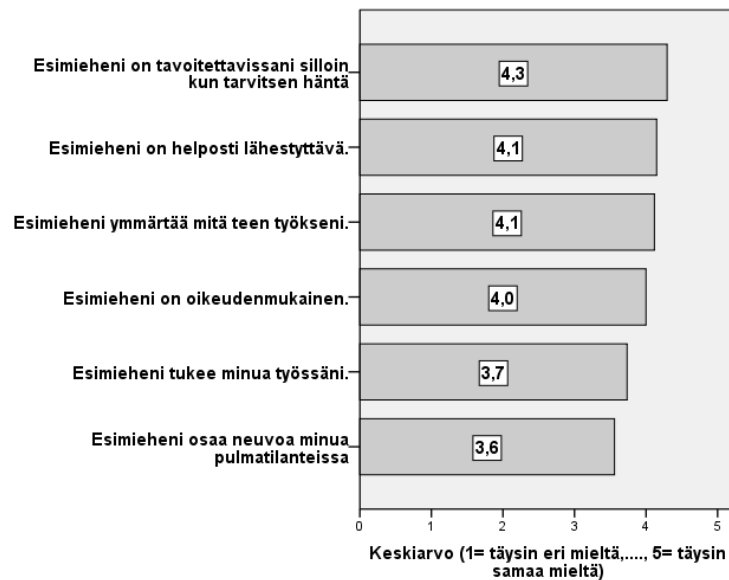
Kuvio 9. Tutkimuskoordinaattorien kokemus omasta itsetunnosta ja motivaatiosta

Kuudennessa osiossa kartoitettiin työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Vastaajat kokivat, että heidän työ ja vapaa-aikansa on melko tasapainossa ja, että heillä on mielekästä tekemistä vapaa-aikanaan. Heikoin keskiarvo oli 3,4 väittämän ”unohdan työasiat vapaa-ajalla” kohdalla eli jonkin verran työasiat pyörii mielessä myös vapaa-aikana.



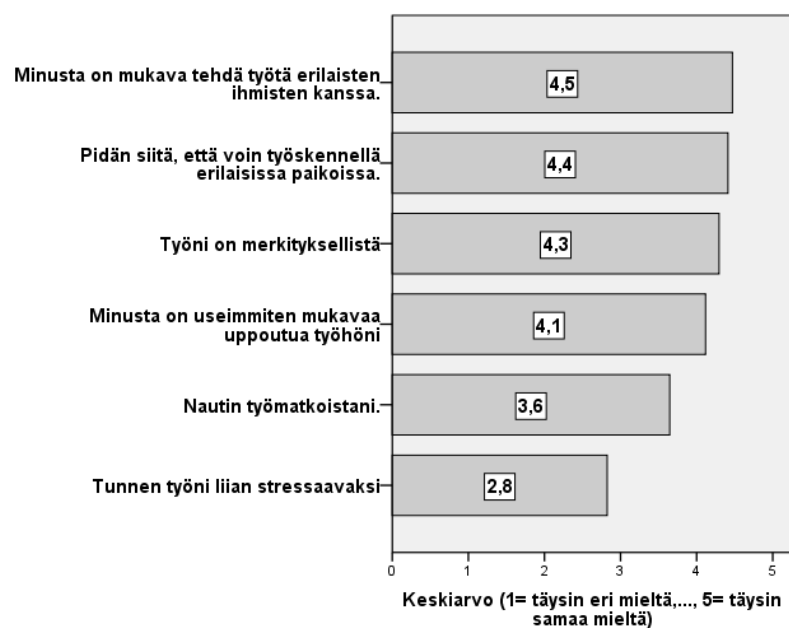
Kuvio 10. Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Seitsemäs osio käsitteli vastaajien kokemusta heidän esimiestensä toiminnasta. Myös tässä osiossa tulee esiin vastaajien tyytyväisyys esimiestyöhön. Vastaajat kokivat esimiestensä olevan tavoitettavissa melko hyvin, keskiarvo on 4,3. Eniten vastaajat kokivat esimies työssä olevan parantamisen varaa väittämän esimieheni osaa neuvoa minua pulmatilanteissa, jonka keskiarvo oli 3,6. Tutkimuskoordinaattorit, jotka olivat alle kuusi vuotta toimineet tutkimuskoordinaattoreina, olivat joko samaa mieltä väittämän kanssa. Muissa ryhmissä vastaukset jakautuivat asteikolla täysin eri mieltä ja täysin samaa mieltä kesken. Vastaukset olivat pääasiassa asteikolla eri mieltä ja täysin samaa mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 11. Esimies työ vastaajien kokemana

Työtyytyväisyyttä kartoitettiin kyselyn kahdeksannessa osiossa. Vastaajat olivat eniten samaa mieltä väittämästä; ”minusta on mukava tehdä työtä erilaisten ihmisten kanssa”. Sen keskiarvo oli 4,5. Vähiten samaa mieltä he olivat väittämän; ”tunnen työni liian stressaavaksi” kanssa, jonka keskiarvo oli 2,8. 41 % vastaajista oli joko täysin tai samaa mieltä väittämän tunnen työni liian stressaavaksi. Tarkasteltaessa asteikkoa, vastaukset jakoutuivat niin, että täysin eri mieltä väittämän kanssa oli kolme vastaajaa, melko eri mieltä väittämän kanssa oli 11 henkeä, ei samaa eikä eri mieltä 10, melko samaa mieltä väittämän kanssa oli yhdeksän henkilöä ja yksi vastaaja oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 68 % vastaajista oli joko melko tai täysin samaa mieltä väittämästä ”nautin työmatkoistani”.



Kuvio 12. Työtyytyväisyys vastaajien kokemana

Avoimia kysymyksiä oli neljä, ja näiden kysymysten avulla oli tarkoitus syventää vastauksia sekä löytää hiljaisia viestejä mobiilin työn vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kysymykset olivat: miksi hakeuduit alalle, mitkä asiat koet tällä hetkellä haastavimmaksi oman työhyvinvointisi kannalta. Mitkä asiat koet eniten iloa antaviksi tällä hetkellä ja sana on vapaa.

Tutkimuskoordinaattoreilla oli moninaisia syitä alalle hakeutumiseen. Näistä yleisin oli kiinnostus tutkimusta kohtaan, ja myös sattuma sekä halu vaihtaa alaa nousivat usein esille.

Tutkimuskoordinaattorit kokivat kiireen haastavimmaksi työssään työhyvinvoinnin kannalta, eli työtä oli joko liikaa tai aikataulut olivat liian tiukat. Yllättäen myös esimiestyö koettiin haastavana oman työn kannalta, vaikka vaihtoehtokysymyksissä esimiehet saivat melko hyvät arvosanat, eikä vastauksissa ollut suurta hajontaa, vaan vastaukset olivat pääosin asteikolla 3-5. Avoimissa kysymyksissä tuli esiin esimiesten johtamisen puuttuminen, vähäinen kommunikointi alaisten kanssa ja yleinen epäluottamus esimiehiin.

Eniten iloa antavaksi työssään vastaajat kokivat työn vaihtelevuuden, työyhteisön ja mukavat työkaverit. Kaksi vastaajaa mainitsi hyvän esimiestyön.

Vastaajat kokivat työhön liittyvän matkustamisen ja eri työpisteissä työskenteelyn kahdella tavalla. Toisaalta se on työn suola, joka antaa voimaa. Matkustaminen koettiin virkistävänä ja mukavana vaihteluna, kunhan matkapäivien lukumäärä ei nouse liian korkeaksi. Tässä kyselyssä tutkimuskoordinaattoreilla oli matkapäiviä keskimäärin 1-2 viikossa. Myös se, että työssä on mahdollisuus tavata erilaisia ihmisiä, koettiin positiivisena asiana. Toisaalta palautuminen koettiin haastavaksi, koska käytännössä seuraava työpäivää ei voi työkuorman vuoksi lyhentää, vaikka työnantaja sen sallisi. Avoimissa kysymyksissä vastaajat mainitsivat, että työmatkoilta palautuminen on hankalampaa ikääntyessä, vaikka ikäryhmien välisiä eroja ei tullut esiin väittämän ”palaudun riittävästi työmatkan jälkeen, ennen kuin aloitan työt uudelleen” kohdalla. Ergonomia koettiin haasteeksi tutkimuskeskuksissa. Työasennot olivat usein epäergonomisia, mistä ääriesimerkkinä oli sairaalasängyn käyttäminen työpöytänä. Työtilat olivat usein ahtaita, ja sairaaloiden sisäongelmat olivat tuttuja myös tutkimuskoordinaattoreille. Kaksi vastajaa mainitsi, että ergonomia oli parantunut viime vuosina tutkimuskeskuksissa. Ruokailu jäi usein väliin tai oli

epäterveellistä matkapäivinä. Syynä ruokailun poisjäämiseen oli työkuorma tutkimuskeskuksessa.

Vapaassa kommentointiosuudessa tuli esiin seuraavia asioita: työ itsessään on mukavaa, mutta aikataulut ja henkilöstöresurssit eivät aina olleet kohdillaan, esitettiin toiveita kuntoutuksesta ja toivottiin kyselyn laatijalle menestystä, kiiteltiin kyselyn tekemisestä ja toivottiin tulosten esittämistä työpaikalla.

Vastaajat olivat melko tyytyväisiä työhyvinvointiinsa. Vain kolmessa kysymyksessä vastaajat kokivat, että asioissa on parantamisen varaa. Näistä kaksi väittämää liittyi mobiiliin työhön: ”palaudun riittävästi työmatkan jälkeen ennen kuin aloitan työt uudelleen” ja ”minulla on useimmiten sopiva ja ergonominen työtila tutkimuskeskuksissa”. Yksi väittämä liittyi projektityöhön: ”työni jakautuu tasaisesti eikä ruuhkia ole”.

Avoimissa kysymyksissä mobiilin työn aiheuttamat haitat ja hyvät puolet nousivat esiin yksilöidymmin.

4.2 Esimiesten kyselyn tulokset

Kysely lähetettiin kuudelle esimiehelle kahteen eri yritykseen ja kaikki kuusi esimiestä vastasivat kyselyyn eli vastausprosentti oli 100 %. Korkeaan vastausprosenttiin vaikutti tutkimusmyönteinen ilmapiiri ja se, että yrityksissä on kaivattu lisätietoa mobiilin työn vaikutuksista työhyvinvointiin, sillä yleisissä työhyvinvointikyselyissä ei ole erikseen matkustamiseen ja mobiiliin työhön liittyviä kysymyksiä. Esimiesten tuloksissa näytteen pienen lukumäärän vuoksi yksittäisen vastaajan vastauksilla on erittäin suuri vaikutus. Kaikilla esimiehillä oli kokemusta tutkimuskoordinaattorina työskentelystä, joten työ on heille tuttua. Alalla voi myös toimia tutkimuskoordinaattoreiden esimiehenä ilman kokemusta itse työstä, sen vuoksi kysymys oli taustakysymyksenä.

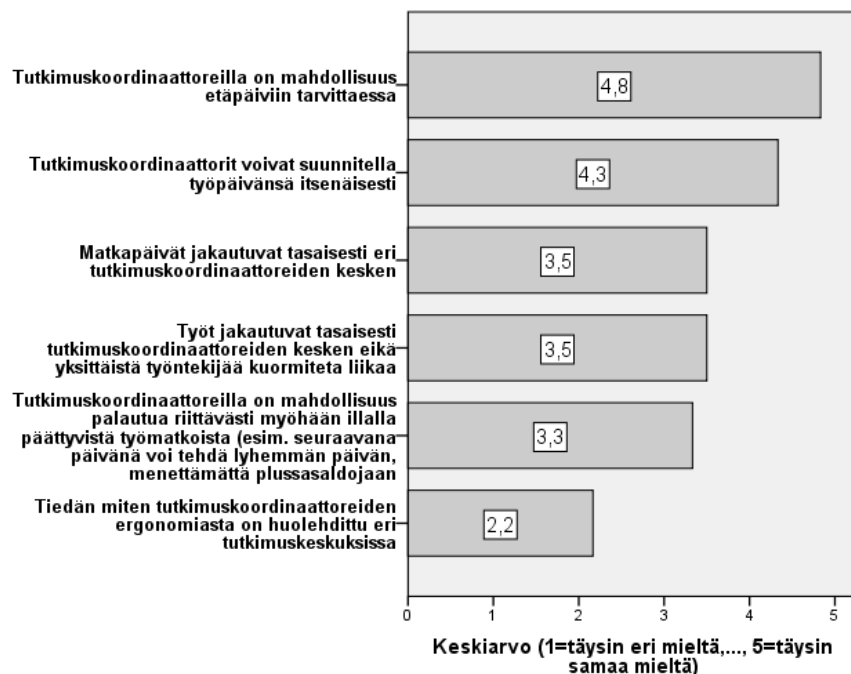
Vertailtaessa taustamuuttujia tutkimuskysymyksiin ryhmien välisiä riippuvuuksia ei löytynyt.

Esimiesten kyselyn pienen vastaajamäärän vuoksi, ei ollut järkevää verrata vastauksia taustamuuttujiin. Näin taattiin vastausten anonymiteetti.

Esimiesten kyselyn ensimmäinen osio käsitteli terveyttä ja sitä miten esimiehet ja yritys tukevat työntekijöiden terveyteen vaikuttavia asioita. Esimiehet olivat

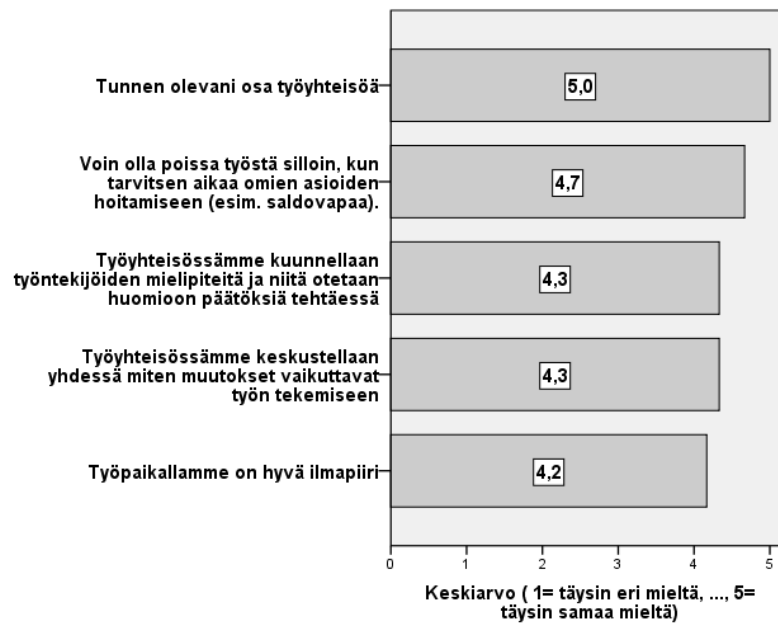
melko samaa mieltä väittämistä; ”tuemme työntekijöitämme harrastamaan liikuntaa vapaa-ajalla”, jonka keskiarvo on 4,5 ja ”tuemme työntekijöitämme kävelyopalaveriini” ja taukoliikuntaan, keskiarvo on 4,2.

Toisessa osiossa kartoitettiin esimiesten toimia tutkimuskoordinaattoreiden työnhallinnassa. Kuviossa 14 nähdään tämän osa-alueen vastaukset. Eniten samaa mieltä vastaajat olivat väittämän, ”tutkimuskoordinaattoreilla on mahdollisuus etäpäiviin tarvittaessa”, jonka keskiarvo on 4,8. Vähiten he olivat samaa mieltä väittämän, ”tiedän miten tutkimuskoordinaattorien ergonomiasta on huolehdittu tutkimuskeskuksissa” kanssa, keskiarvo 2,8. Väittämä ”tutkimuskoordinaattoreilla on mahdollisuus palautua myöhään päättävistä työmatkoista”, sai keskiarvoksi 3,3. Vastaukset jakautuivat niin, että kaksi esimiestä oli melko eri mieltä väittämän kanssa ja neljä melko samaa mieltä.



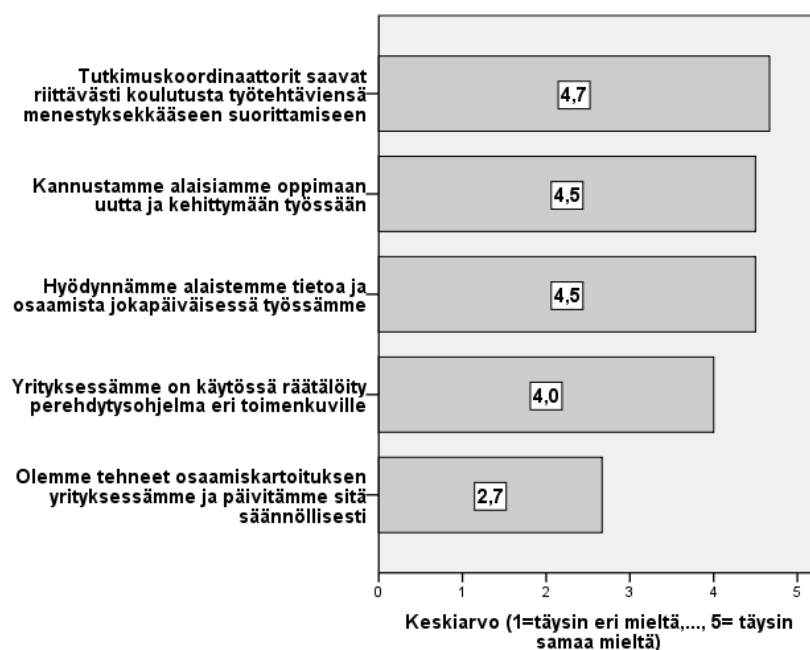
Kuvio 13 Esimiesten käsitys tutkimuskoordinaattoreiden työnhallinnasta

Kolmannessa osiossa tarkasteltiin työyhteisön toimivuutta esimiehen näkökulmasta (kuvio 14). Esimiehet olivat hyvin yksimielisiä työyhteisön toimivuudesta ja kuulumisesta työyhteisöön. Väittämän, ”tunnen olevani osa työyhteisöä”, sai arvosanan 5,0. Vähiten samaa mieltä esimiehet olivat väittämän, ”työpaikallamme on hyvä ilmapiiri,” joka sai arvosanaksi 4,3.



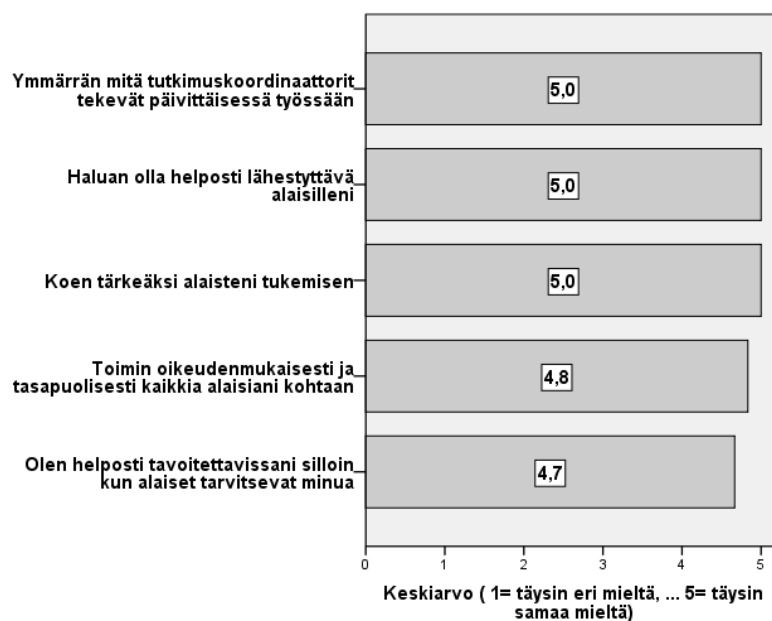
Kuvio 14. Työyhteisön toimivuus esimiehen näkökulmasta

Neljäs osio käsitteli osaamisen johtamista. Kuvio 15 kuvaa, miten esimiehet kokivat osaamisen johtamisen yrityksessään. Vastaajat olivat samaa mieltä väittämien kanssa, vastausten keskiarvot vaihtelivat 4,7 ja 4,0 välillä. Ainoastaan väittämä, "olemme tehneet osaamiskartoituksen yrityksessämme ja päivitämme sitä säännöllisesti", sai keskiarvon 2,7. Huomattavaa oli, että osaamiskartoitusväittämässä vastaukset jakautuivat eri vaihtoehtojen kesken. Kaksi vastaajaa oli melko samaa mieltä väittämän kanssa, yksi ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa, kaksi oli melko eri mieltä väittämän kanssa ja yksi vastaaja oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 15. Osaamisen johtaminen

Viidennessä ja esimiesten kysymysten viimeisessä osiossa käytiin läpi esimiesten tukea alaisille (kuvio 16). Tässä osiossa esimiehet olivat erittäin samaa mieltä väittämien kanssa. Kolmen väittämän kohdalla kaikki esimiehet olivat pääosin täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Nämä väittämät olivat: ymmärtää mitä tutkimuskoordinaattorit tekevät päivittäisessä työssään, haluan olla helposti lähestyttävä alaisilleni ja koen tärkeäksi alaisten tukemisen. Esimiehet kokivat myös olevansa helposti tavoitettavissa alaisilleen, (keskiarvo 4,7) ja olevansa oikeudenmukaisia sekä kohtelevansa alaisiaan tasapuolisesti (keskiarvo 4,8).



Kuvio 17. Esimiehen tuki alaisille

4.3 Tutkimuskoordinaattorien ja esimiesten kyselyn tulosten vertailua

Tutkimuskoordinaattorit ja esimiehet kokivat esimiesten toiminnan hyvänä. Esimiehet kokivat oman toimintansa hieman paremmaksi kuin heidän alaisensa, mutta ero ei ollut suuri. Avoimissa kysymyksissä nousi esille myös jonkin verran kritiikkiä esimiesten toimintaa kohtaan, mutta esimiehet saivat myös kiitosta toiminnastaan.

Esimiehet kokivat kohtelevansa alaisiaan oikeudenmukaisesti. Heidän keskiarvonsa väittämään ”toimin oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti kaikkia alaisiani kohtaan” sai keskiarvosanan 4,8, kun taas tutkimuskoordinaattorit antoivat väittämälle ”esimieheni on oikeudenmukainen keskiarvon 4,0”.

Ergonomian tutkimuskeskuksissa tutkimuskoordinaattorit kokivat melko puutteelliseksi, ja esimiehet kokivat, etteivät he tiedä, miten tutkimuskoordinaattorien ergonomiasta oli huolehdittu tutkimuskeskuksissa.

4.4 Yhteenveto

Kyselyn perusteella tutkimuskoordinaattorit ovat melko tyytyväisiä työhyvinvointiinsa. Esimiehet kokivat työhyvinvoinnin ja sen johtamisen positiivisempaan kuin tutkimuskoordinaattorit, vaikkakaan erot eivät olleet merkittäviä.

Kyselyssä nousi esiin kolme kehittämiskohdetta, joista kaksi liittyi mobiiliin työhön. Kehittämiskohteita olivat työn epätasainen jakautuminen ja ruuhkahuiput, tiukat aikataulut, työmatkalta palautuminen ennen seuraavan työpäivän aloittamista ja puutteellinen ergonomia tutkimuskeskuksissa sekä liikennevälineissä.

Mobiilin työn tutkimuskoordinaattorit kokivat pääosin positiivisena, kunhan matkapäivien lukumäärä pysyi korkeintaan 1-2 päivässä viikossa. Työmatkoilta palautuminen koettiin haastavaksi, varsinkin iäkkäämmillä vastaajilla tai jos perheessä oli alle kouluikäisiä lapsia. Tutkimuskeskuksissa käynneissä positiiviseksi koettiin työskentely tutkimushenkilökunnan kanssa. Ikävinä puolina olivat puutteellinen ergonomia, ja ruokataukojen väliin jääminen kiireen vuoksi.

41 % tutkimuskoordinaattoreista oli täysin tai melko eri mieltä väittämän tunteen työni liian stressaavaksi.

5 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten mobiili työ vaikuttaa kliinisessä lääketutkimuksessa työskentelevien tutkimuskoordinaattorien työhyvinvointiin. Vastaajat ja heidän esimiehensä olivat pääosin tyytyväisiä työhönsä.

Kyselyssä nousivat esiin seuraavat kehittämiskohdat:

- Työn epätasainen jakautuminen, ruuhkahuiput
- Työmatkalta palautuminen ennen seuraavan työpäivän aloitusta
- Ergonomia tutkimuskeskuksissa ja liikennevälineissä

Vastauksista nousi esiin työn epätasainen jakautuminen kaikkein voimakkaimmin, mikä liittyy enemmän projektiluontoiseen työhön kuin mobiiliin työhön ja työkuormaan yleisesti. Jatkuva kiire ja liian suuri työkuorma tuli myös esiin monissa myös avoimien kysymysten vastauksissa. 41 % tutkimuskoordinaattoreista koki työnsä stressaavaksi. Työkuorman ja kiireen tasaaminen vaatii sekä esimiehiltä että tutkimuskoordinaattoreilta tarkkaa pohdintaa yhdessä ja erikseen. Vaikka kiirejaksot ja matkustaminen katsotaan kuuluvaksi työn luonteeseen, tulee kuormahuipun tasaamiseen ja henkisen kuorman purkamiseen kiinnittää lisää huomiota.

Projektityöhön ja tutkimustyöhön kuuluu olennaisesti ruuhkahuiput. Tutkimuksen alku ja loppu ovat tutkimuksen elinkaareissa vaiheita, joissa työkuorma on suuri. Esimiehet voisivat työtä allokoidessaan varmistaa, ettei tutkimuskoordinaattorilla ole samanaikaisesti hoidettavanaan sekä alkavaa että päättyvää tutkimusta. Esimies ja tutkimuskoordinaattori voisivat yhdessä miettiä, miten käytännössä ruuhkahuippuja voitaisiin tasata. Onko esimerkiksi mahdollista avata tutkimuskeskukset eri aikaan, vaikka siinä järjestyksessä kuin he arvioivat saavansa ensimmäisen tutkittavan, sen sijaan, että kaikki keskukset pyrittään avaamaan lähes samanaikaisesti viikon parin sisällä?. On syytä pohtia tarvitaanko tutkimuksen alussa ja lopussa enemmän resursseja kuin tällä hetkellä on ajateltu. Miten huomioidaan tietokannan lukitus yksittäisen tutkimuskoordinaattorin työkuormassa? Tietokannan lukitus on tutkimuksen loppuvaiheessa, ja tämä aiheuttaa usein lisätyötä ja – kysymyksiä, jotka päättyvät tutkimuskoordinaattorin hoidettaviksi, siitäkin huolimatta, että tutkimukselle ei ole enää allokoitu työaika tutkimuskoordinaattorille. Usein hänen vastuulleen on

jo annettu uusi, alkava tutkimus. Tietokannan lukitsemisvaiheessa tehtävät viimeiset tietokannan tarkastukset ja kysymykset keskuksiin tehdään kiireellisinä, ja ongelmat tulee usein ratkaista hyvin kireällä aikataululla.

Resursointi on jatkuvaa tasapainottelua kustannusten ja työn määrän välillä. Kliinisen tutkimusvaiheen kulut ovat noin puolet lääkemolekyylin kustannuksista ja se kestää keskimäärin neljästä kahdeksaan vuoteen molekyylistä riippuen (Bayer 2017, 11.), kun lääkemolekyylin kehittäminen kestää kokonaisuudessaan keskimäärin kymmenen vuotta (Lääketietokeskus 2017). Toisaalta kliininen tutkimusvaihe on myös molekyylin kannalta hyvin kriittinen. Sen lisäksi, että lääkemolekyylin tulee olla tutkitusti tehokas ja turvallinen, täytyy kliinisessä vaiheessa noudattaa hyvää kliinistä tutkimustapaa, tutkimussuunnitelmaa ja erilaisia lakeja ja säädöksiä. Myös potilasturvallisuus ja tutkimushenkilöiden ihmisoikeudet on taattava. Jos tätä vaihetta ei valvota riittävän laadukkaasti, voi kallis tuotekehitystyö mennä hukkaan, jos myyntilupaa ei myönnetä lääkemolekyyllille tai viranomaiset vaativat kalliita lisätutkimuksia ennen myyntiluvan myöntämistä.

Työmatkat koettiin fyysisesti raskaiksi ja niistä palautuminen vajavaiseksi.

Avoimissa vastauksissa tuli myös esiin se, että vaikka työnantaja sallii työajan tasaamisen matkapäivän jälkeen, se ei ole käytännössä mahdollista suuren työkuorman vuoksi.

Muutamassa vastauksessa kerrottiin, ettei tutkimuskeskuksessa ole aikaa taukoihin tai ruokailuun liian suuren työmäärän vuoksi. On kuitenkin tutkittu, että palautuminen lounastauolla ylläpitää hyvinvointia esimerkiksi tietotyössä (Kinnunen 2015, 3). Lisäksi tiivistähtinen intensiivinen työtahti rasittaa, ja työpäivään olisi hyvä saada palauttavia jaksoja (Virolainen 2012, 94–95, 97). Tutkimuskoordinaattori voisi miettiä, millaisia nämä lyhyet palauttavat jaksot ovat tutkimuskeskuksessa vietettävänä päivinä. Hänen tulisi pitää, kiireestä huolimatta, jonkinlainen ruokatauko. Mikäli keskuksen lähellä ei ole sopivaa ruokapaikkaa, hänen tulisi varata terveelliset eväät mukaan. Tutkimuskoordinaattori voi myös pohtia, mikä on itselle paras tapa palautua työmatkan jälkeen: onko se rauhallinen kävely, iltasadun lukeminen lapsille vai tv:n katselu. Lisäksi tutkimuskoordinaattori ja esimies voisivat pohtia yhdessä, kuinka työmatkaa seuraavan työpäivän saisi rytmitettyä itselle sopivaksi.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöidensä ergonomiasta ja siitä, että työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja

mahdollisuus vaihdella asentoa.(Työturvallisuuslaki 738/2002). Kyselyn avoimissa kysymyksissä todettiin, että ergonomia oli parantunut viime vuosina. Toisaalta kerrottiin, että ergonomia ei aina ole hyväksyttävällä tasolla, eikä aina ole tilaa työn tekemisen kannalta olennaisille tavaroille. Ergonomian tulisi olla hyväksyttävällä tasolla kaikki työpisteissä, joissa työntekijä työskentelee. Esimiesten ja työsuojelutoimikuntien olisi hyvä miettiä, miten he omassa yrityksessään huolehtivat tästä velvoitteesta. Heidän tulee kirjata ylös tehdyt toimenpiteet ergonomian parantamiseksi tutkimuskeskuksissa. Asia on haastava, sillä tutkimuskoordinaattorit ovat tutkimuskeskuksissa työskennellessään toisen työnantajan tiloissa. Tutkimuksen alkuvaiheessa tutkimuskeskusta valittaessa käydään tutkimuskeskuksen kanssa läpi tutkimukseen liittyviä vaatimuksia. Tällöin voisi olla hyvä keskustella myös tutkimuskoordinaattorille varattavien työtilojen asianmukaisuudesta, sekä lisätä tämä kohta tutkijan ja tutkimuskeskuksen kanssa tehtävään kirjalliseen tutkijasopimukseen. Jos jo näin alkuvaiheessa huomataan, ettei keskuksella ole osoittaa asianmukaisia työskentelytiloja, niin voisi olla hyvä miettiä, täyttääkö tutkimuskeskus sille asetetut laatuvaatimukset.

Tein tarkoituksella tutkimuskoordinaattoreiden kyselylomakkeen kokonaisvaltaiseksi, jotta näkisin, miten he kokevat oman työhyvinvointinsa, miten he huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan, ja näkyykö eroja toimisto- ja matkapäivissä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Yritykset panostavat alalla tyypillisesti työntekijöidensä hyvinvointiin, ja oma kokemukseni on ollut, että toimistolla huolehditaan hyvin ergonomiasta, tuetaan työpaikkaruokailua, sekä tuetaan työntekijöiden omaehtoista liikuntaa ja kulttuurin harrastusta. Toisaalta tutkimuskeskuksissa työskentelyolosuhteet vaihtelevat hyvinkin paljon. Ergonomiasta ei ole aina huolehdittu lain vaatimalla tavalla. Samanlaisia havaintoja tuli esiin tässä kyselyssä. Kuinka vieraileva työntekijä tai hänen edustamansa organisaatio voi ylipäättään puuttua organisaation laiminlyönteihin työergonomian osalta? Onko edes resursseja nostaa asiaa esille? Jätetäänkö tämä nostamatta esille, koska valvottavia asioita on tutkimuksessa paljon, ettei vierailijalla riitä aikaa ja jaksamista oman ergonomian ja työhyvinvoinnin edistämiseen?

Yleisesti ottaen vastaajat olivat melko tyytyväisiä työhönsä, vaikka arjessa kuulee hyvinkin erilaisia kommentteja. Tunsin kaikki vastaajat, ja olinkin miettinyt, onko se ohjannut vastaajia vastaamaan positiivisesti vai onko niin, että kun miettii omaa työtään ja sen osa-alueita, niin huomaa, että siinä onkin paljon hyvää. Vastaajat kokivat työmatkat ja työskentelyn tutkimuskeskuksissa virkistävänä ja työn suolana, mutta samassa vastauksessa oli usein mainittu

myös työmatkojen fyysinen raskaus. Riskienkartoitusmenetelmään perustuva valvonta työ vähentää matkustustarvetta ja samalla työn fyysistä rasittavuutta. Useat kokivatkin matkojen vähentymisen positiivisena. Toisaalta mainittiin, että juuri työskentely tutkimuskeskushenkilökunnan kanssa antoi voimaa jak-saa työssä.

Pieni, mutta merkittävä osa työstä kaipaa vielä kehittämistä. Työ pysyy mobiili-lina. Kliinisessä lääketutkimuksessa on yhä enemmän siirrytty riskejä kartoitta-vaan tutkimuksen valvontaan, jossa etukäteen määritellään tutkimuksen näkö-kulmasta tunnetut riskit, joiden perusteella tehdään valvontakäynnit tutkimus-keskuksiin. Tämä vähentää matkapäivien määrää, ja valvontatyötä tehdään enemmän etänä elektronisia tietokantoja ja järjestelmiä hyödyntäen.

Tutkimuskoordinaattorit ovat tämän kyselyn perusteella motivoituneita työ-hönsä. He ovat hakeutuneet alalle lähinnä kiinnostuksesta tutkimustyöhön, työn haastavuuden ja monipuolisuuden vuoksi tai sattumalta. Raha ja palkka mainittiin vain kaksi kertaa alalle hakeutumisen syyksi. Tutkimuskoordinaatto-rin työn menestyksessä hoitaminen vaatii erityisosaamista ja perehdytysajat ovat pitkiä. Tästä syystä on työnantajan ja työntekijän edun mukaista, että tut-kimuskoordinaattorit jaksavat työssään.

Tulevaisuudessa arviolta 50–90 % yrityksen tuloksesta tulee aineettomasta pääomasta, jota on yrityksen ja organisaation rakenteisiin, kuten toimintatapoi-hin sisältyvä osaamispääoma. Ennenaikaiselle eläkkeelle joutunut tai väsynyt ja uupunut työntekijä on iso kuluerä yritykselle. Väsynyt ja uupunut ihminen ei välttämättä halua käyttää osaamistaan organisaation tai yrityksen eduksi. En-nenaikaisesti eläköitynyt työntekijä taas vie mukaan hiljaisen tiedon. (Manka, 2013 33–34.)

Mobiilia työtä ja sen vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin on tutkittu vielä vähän ja yrityksissä tehtävät työhyvinvointikyselyt ovat yleisiä työhyvinvointiky-selyitä, joissa ei kartoiteta erikseen mobiilin työn vaikutusta työhyvinvointiin. Saadakseni luotettavaa tietoa siitä, miten tutkimuskoordinaattorit kokevat mo-biilin työn vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa tarvitsin myös tietoa siitä, mi-ten he kokevat oman työhyvinvointinsa yleisellä tasolla, ja miten he ja heidän esimiehensä kokevat mobiilin työn johtamisen.

Kyselylomakkeen laadinnassa otin mallia Mankan yleisestä työhyvinvoinnin kartoitukseen tarkoitetusta kyselystä ja mobiilin työn työhyvinvointi kyselystä.

Jo testattujen kysymysten mallina käyttämisen tarkoitus oli ehkäistä mahdollista vinoumaa kysymyksen asettelussa. Räätlöin kysymykset kliinisten lääketutkimusten parissa työskentelevien tutkimuskoordinaattoreiden toimenkuvaan sopiviksi saadakseni tarkkaa tietoa mobiilin työn vaikutuksista. heidän työhyvinvointiinsa.

Tulosten esittämisessä päädyin esittämään vastaukset keskiarvoina taatakseen yksittäisten vastaajien anonymiteetin. Vastaajien anonymiteetin suojaamisen vuoksi en myöskään esitä yksittäisiä sitaatteja. Useimmiten vastauksissa ei ollut eroja eri taustamuuttujien suhteen. Jossainkin kysymyksissä vastaus-ten hajonta oli suurta ja siinä tapauksessa avasin yksittäisen kysymyksen vastauksia. Avoimilla kysymyksillä pyrin saamaan hiljaista ja syvällisempää tietoa juuri mobiiliin työhön liittyen.

Kyselyn tulokset rajaan vain tätä kyselyä koskevaksi enkä yleistä vastauksia koko alaa koskevaksi tai kaikkeen mobiiliin työhön liittyväksi.

Hyvä jatkotutkimuksen aihe on seurantatutkimus samoihin organisaatioihin, ja verrataan, minkälaisia toimenpiteitä on tehty tässä tutkimuksessa esiin nousseille kehityskohteille.

Lähteet

- Ahola, K. 2012. Kesäloman ja muun vapaa-ajan psyykkiset terveysvaikutukset. Duodecim 13/2012. Luettavissa: http://www.duodecim-lehti.fi/web/guest/uusinumero?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&Article_WAR_DL6_Articleportlet_viewType=viewArticle&Article_WAR_DL6_Articleportlet_tunnus=duo10363. Luettu: 17.12.2016
- Aura, O & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Talentum Pro. Helsinki
- From molecule to medicine. Bayer. 2017. Luettavissa: https://pharma.bayer.com/static/documents/110713_BayerPharma_Brosch_en_web.pdf. Luettu: 30.4.2017
- Docentum 2016. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettavissa: <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. Luettu 21.8.2016
- Harjula, L. 2007. Mikä on sinun työstä palautumisen strategiasi? Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2007/08/tiedote-2009-10-01-19-42-03-867896>. Luettu: 17.12. 2016
- Hyrkkänen U, Koroma J, Muukkonen H, Lehit M & Vartiainen M. 2013. Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä. Turun ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163462.pdf>. Luettu: 16.1. 2017
- Juuti, P & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Ps-Kustannus. Jyväskylä
- Juuti, P & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus. Jyväskylä
- Kinnunen U, 2015. Lounastauon aikaisen työkuormituksesta palautumisen yhteys hyvinvointiin. Luettavissa: http://www.uta.fi/yky/tutkimus/konferenssit/tyoelamantutkimuspaivat/tyoryhmat/tyohyvinvoinninkehittavatutkimus/ohjelma-jaabstraktit/Sianoja%20ym_Lounastauon%20aikaisen%20ty%C3%B6kuormituksesta%20palautumisen%20yhteys%20hyvinvointiin.pdf. Luettu 30.4.2017
- Koroma J., Hyrkkänen U. & Rauramo P. 2011. Mobiilityö: työhyvinvointi liikkuvassa ja monipaikkaisessa tietotyössä. Työterveyslaitos. Helsinki
- Kujansivu P, Lönnqvist A., Jääskeläinen A., Sillanpää V. 2007. Liiketoiminnan aineettomat menestystekijät- Mittaa, kehitä ja johda. Talentum. Helsinki
- Manka, M. 2015. Stressikirja- Mistä virtaa? Talentum. Helsinki
- Manka, M. 2013. Työn ilo. Sanoma Pro Oy. Helsinki
- Mobiili- ja etätö 2015. Luettavissa: http://www.ttk.fi/asiantuntija-_ja_toimistoty/mobiili_tyo_ja_etaty. Luettu: 30.8.2015

Mobillin työn hyvinvointikartoitus 2016. Luettavissa: http://ttk.fi/files/3692/Mobiilin_tyon_hyvinvointikartoitus_tallennettava.pdf. Luettu: 24.9. 2016

Pullan, P. 2016. Virtual Leadership- Practical strategies for getting the best out of virtual work and virtual teams. Kogan Page Limited, London, UK and Philadelphia, USA

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Publishing Oy. Helsinki

Shah, M. 2014. Mobile Working – Technologies and business strategies. Routledge, London and New York

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä- Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Juhani Tarkkonen

Tuomivaara, S & Ruohomäki, V. Mitä tarkoitamme kun puhumme etätyöstä?- etätyön ja rinnakkaiskäsitteiden määrittely. Luettavissa: <http://www.etaty-opaiva.fi/fi/artikkelit/64>. Luettu: 6.11.2016

Työterveyslaitos 2015. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/malliratkaisut/hyvät_kaytannot/Sivut/default.aspx. Luettu: 31.8.2015

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/ 783. Luettavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu: 30.4.2017

Uuden lääkeaineen tutkimus- ja tuotekehitysprosessi. Luettavissa: http://www.laaketeollisuus.fi/sites/default/files/attachments/Tilastot/12_tk_prosessi.pdf. Luettu 30.4. 2017

Vartiainen M. & Hyrkkänen U. 2010. Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa työnteon tavoissa. Kirjassa Työhyvinvoinnin johtaminen Suutarinen M & Vesterinen P-L. Otava Helsinki.

Vartainen, Lönnblad, Jalonen & Balck. 2005. Mobiilin työn haasteet- työpoliittinen tutkimus 269, Työministeriö. Luettavissa: <http://www.vmwork.net/material/mobilework.pdf>. Luettu: 17.12.2016

Virolainen, H, 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD – Books on Demand, Helsinki

Liitteet

Liite 1. Saatekirje tutkimuskoordinaattoreille

Olen opiskellut Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa henkilöstöhallintoa ja johtamista lii-
ketalouden koulutusohjelmassa. Olen vihdoin päässyt lopputyö vaiheeseen. Tutkin loppu-
työssäni miten mobiili eli liikkuva työ vaikuttaa CRAilla työhyvinvointiin.

Lähetän kyselyn 40:lle monitorointityötä tekeväälle henkilölle seitsemään eri yritykseen. Ky-
selyyn osallistuminen on vapaaehtoista.

Toivon, että ehdit vasta kysymyksiin aikaa kuluu 10–15 minuuttia. Vastaukset käsitellään
anonymisti.

Vastausaikaa on 20.2.2017 saakka.

Vastamaan pääset oheisesta linkistä.

Kiitos etukäteen avustasi.

Terveisin

Tuire

Liite 2. Saatekirje tutkimuskoordinaattoreiden esimiehille

Hei

Olen opiskellut Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa henkilöstöhallintoa ja johtamista lii-
ketalouden koulutusohjelmassa. Olen vihdoin päässyt lopputyö vaiheeseen. Tutkin loppu-
työssäni miten mobiili eli liikkuva työ vaikuttaa CRAilla työhyvinvointiin.

Lähetän kyselyn 40:lle monitorointityötä tekeväälle henkilölle seitsemään eri yritykseen ja
6:lle CRAiden esimiehille kahteen yritykseen. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista.
Toivon, että ehdit vasta kysymyksiin, aikaa kuluu 10–15 minuuttia. Vastaukset käsitellään
anonymisti.

Vastausaikaa on 20.2.2017 saakka.

Vastamaan pääset oheisesta linkistä.

Kiitos etukäteen avustasi.

Terveisin

Tuire

Liite 3. Tutkimuskysymykset tutkimuskoordinaattoreille

Taustakysymykset

1. Ikä
 - Alle 30
 - 30–39
 - 40–49
 - 50–59
 - yli 60
2. Koulutus
 - Sairaalan-/terveydenhoidollinen
 - farmasian alan koulutus
 - luonnontieteellinen
 - muu
3. Perhetilanne
 - (kotona asuvat lapset, useampi vastaus käy)
 - alle 7 v lapsia
 - 7-11 v
 - 12–18 v
 - ei alle 18 v lapsia
4. Matkapäivä keskimäärin viikossa
 - alle 1
 - 1-2
 - 3-4
 - 5
5. Työkokemus tutkimuskoordinaattorina
 - alle 1 v
 - 1-3 v
 - 4-6 v
 - 7-10 v
 - 11–15 v
 - yli 15 v
- Työkokemus nykyisessä yrityksessäsi
 - alle 1 v
 - 1-3 v-
 - 4-6 v-
 - 7-10
- 11–15 v
- yli 15
- Organisaation koko Suomessa
 - Alle 10 henkeä
 - 10–30

Tutkimuskysymykset

Vastausasteikko on

täysin eri mieltä, melko eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, melko samaa mieltä, täysin samaa mieltä

1. Terveys ja työkyky

- a) Tunnen itseni fyysisesti terveeksi
- b) Tunnen itseni psyykkisesti terveeksi
- c) Nukun riittävästi ja hyvin
- d) Liikun säännöllisesti

2. Työn hallinta ja kuormitus

- a) Työni jakautuu tasaisesti eikä ruuhkia ole
- b) Voin työskennellä itsenäisesti ja vapaasti
- c) Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni
- d) Voin vaikuttaa työssäni siihen mitä tapahtuu
- e) Tiedän etukäteen seuraavan kuukauden matkapäivät ja keskukset missä työskentelen
- f) Palaudun riittävästi työmatkan jälkeen ennen kuin aloitan työt uudelleen
- g) Minulla on useimmiten sopiva ja ergonominen työtila tutkimuskeskuksissa
- h) Minulla on sopivasti matkapäiviä kuukaudessa

3. Työyhteisö

- a) Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri
- b) Saan tutkimustiimin jäseniltä/ kollegoilta selkeitä ohjeita ja neuvoja, jotka eivät ole ristiriidassa muiden ohjeiden tai neuvojen kanssa
- c) Saan tarvittaessa apua teknisiin ongelmiin kun minulla tai tutkimuskeskuksella on ongelmia laitteiden tai sovellusten kanssa
- d) Tunnen olevani osa työyhteisöä
- e) Saan tarvittaessa tukea kollegoiltani
- f) Voi olla poissa työstä silloin kun tarvitsen aikaa omien asioiden hoitamiseen

4. Osaaminen

- a) Osaan riittävän hyvin omat työtehtäväni
- b) Haluan kehittää itseäni ja osaamistani
- c) Voin käyttää osaamistani monipuolisesti työssäni
- d) Olen saanut riittävän perehdytyksen työtehtävieni hoitamiseen
- e) Saan riittävästi koulutusta työtehtävieni hoitamiseen
- f) Priorisoin työtehtäväni ja teen ne tärkeysjärjestyksessä

5. Itseluottamus ja motivaatio

- a) Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin
- b) Tunnen vahvuuteni ja kehittämiskohteeni
- c) Voin turvallisesti ilmaista oman mielipiteeni työssäni
- d) Nautin työstäni
- e) Pidän haasteista työssäni

6. Elämän tasapaino

- a) Työni ja vapaa-aikani ovat tasapainossa
- b) Voin vaikuttaa omaan elämään
- c) Minulla on mielekästä tekemistä vapaa-aikana
- d) Unohdan työasiat vapaa-ajallani

7. Esimiehen tuki

- a) Esimieheni tukee minua työssäni
- b) Esimieheni on helposti lähestyttävä
- c) Esimieheni ymmärtää mitä teen työkseni
- d) Esimieheni on oikeudenmukainen
- e) Esimieheni on tavoitettavissani silloin kun tarvitsen häntä
- f) Esimieheni osaa neuvoa minua pulmatilanteissa

8. Työtyytyväisyys

- a) Minusta on useimmiten mukavaa uppoutua työhöni
- b) Työni on merkityksellistä
- c) Tunnen työni liian stressaavaksi
- d) Nautin työmatkoistani
- e) Pidän siitä, että voin työskennellä erilaisissa paikoissa
- f) Minusta on mukava tehdä työtä erilaisten ihmisten kanssa

Avoimet kysymykset

9. Miksi hakeuduit alalle?

10. Mitkä asiat koet tällä hetkellä haastavimmaksi oman työhyvinvointisi kannalta?

11. Mitkä asiat koet tällä hetkellä eniten iloa antaviksi työssäsi?

12. Miten koet matkustamisen ja eri työpisteissä työskentelyn vaikuttavan omaan hyvinvointiisi?

Liite 4. Tutkimuskysymykset esimiehille

Taustakysymykset

6. Ikä

- Alle 30
- 30–39
- 40–49
- 50–59
- yli 60
-

7. Koulutus

-
- Sairaalan-/terveydenhoidollinen
- farmasian alan koulutus
- luonnontieteellinen
- muu
-
-
-

8. Työkokemus tutkimuskoordinaattorina

-
- alle 1 v
- 1-3 v
- 4-6 v
- 7-10 v
- 11–15 v
- yli 15 v
-
- Työkokemus tutkimuskoordinaattoreiden esimiehenä
-
- Alle 1 v
- 1-3 v
- 4-6 v
- 7-10v
- 11-15 v
- Yli 15 v
-

Työkokemus nykyisessä yrityksessäsi

-
- alle 1 v
- 1-3 v-
- 4-6 v-
- 7-10
- 11-15 v
- yli 15

Tutkimuskysymykset

Vastausasteikko on
täysin eri mieltä
melko eri mieltä
ei samaa eikä eri mieltä
melko samaa mieltä
täysin samaa mieltä

1. Terveys ja työkyky
 - a) Tuemme työntekijöitä kävelypalaveriiniin, taukoliikuntaan
 - b) Tuemme työntekijöitä harrastamaan liikuntaa vapaa-ajalla
2. Työn hallinta ja kuormitus
 - a) Työt jakautuvat tasaisesti tutkimuskoordinaattoreiden kesken eikä yksittäistä työntekijää kuormiteta liikaa
 - b) Tutkimuskoordinaattorit voivat suunnitella työpäivänsä itsenäisesti
 - c) Tutkimuskoordinaattoreilla on mahdollisuus etäpäiviin tarvittaessa
 - d) Matkapäivät jakautuvat tasaisesti eri tutkimuskoordinaattoreiden kesken
 - e) Tutkimuskoordinaattoreilla on mahdollisuus palautua riittävästi myöhään illalla päättyvistä työmatkoista (esim. seuraavana päivänä voi tehdä lyhemmän päivän, menettämättä plussasaldojaan)
 - f) Tiedän miten tutkimuskoordinaattoreiden ergonomiasta on huolehdittu eri tutkimuskeskuksissa
3. Työyhteisö
 - a) Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri
 - b) Tunnen olevani osa työyhteisöä
 - c) Voin olla poissa työstä silloin, kun tarvitsen aikaa omien asioiden hoitamiseen (esim. saldovapaa).
 - d) Työyhteisössämme keskustellaan yhdessä miten muutokset vaikuttavat työn tekemiseen
 - e) Työyhteisössämme kuunnellaan työntekijöiden mielipiteitä ja niitä otetaan huomioon päätöksiä tehtäessä
4. Osaamisen johtaminen
 - a) Yrityksessämme on käytössä räätälöity perehdytysohjelma eri toimenkuville
 - b) Tutkimuskoordinaattorit saavat riittävästi koulutusta työtehtäviensä menestykselliseen suorittamiseen
 - c) Olemme tehneet osaamiskartoituksen yrityksessämme ja päivitämme sitä säännöllisesti
 - d) Hyödynnämme alaiستمme tietoa ja osaamista jokapäiväisessä työssämme
 - e) Kannustamme alaiستمme oppimaan uutta ja kehittymään työssään
5. Esimiehen tuki
 - a) Koen tärkeäksi alaiستمni tukemisen
 - b) Haluan olla helposti lähestyttävä alaiستمilleni
 - c) Ymmärrän mitä tutkimuskoordinaattorit tekevät päivittäisessä työssään
 - d) Toimin oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti kaikkia alaiستمiani kohtaan
 - e) Olen helposti tavoitettavissani silloin kun alaiستم tarvitsevat minua

Avoimet kysymykset

- 6 Mitkä asiat koet tällä hetkellä haastavimmaksi tutkimuskoordinaattoreiden työnhyvinvoinnin johtamisessa?
- 7 Mitkä asiat koet tällä hetkellä positiivisimmaksi tutkimuskoordinaattorien työhyvinvoinnin johtamisessa?
- 8 Miten olet perehtynyt tutkimuskoordinaattorien työolosuhteisiin eri tutkimuskeskuksissa?
- 9 Sana on vapaa